

Université de Rennes 1

**SCHEMA DIRECTEUR DU
HANDICAP 2022-2027**

Mars 2022

Table des matières

Introduction	3
La démarche – Méthodologie	5
<i>Phase de diagnostic et construction du schéma directeur pluriannuel du handicap</i>	5
<i>Une équipe projet dédiée : composition et rôle</i>	5
<i>Une démarche globale</i>	6
<i>Suivi de l’implémentation du plan d’action</i>	6
Axe 1 : Développer les politiques de ressources humaines à l’égard des personnes en situation de handicap	8
Actions de recrutement	9
Actions d’accompagnement et de maintien dans l’emploi	9
Axe 2 : Développer l’accompagnement des étudiants en situation de handicap	15
Axe 3 : communication, sensibilisation et formation sur le sujet du handicap	19
Informier et communiquer de manière active	19
Sensibiliser collectivement	19
Former de façon ciblée	20
Axe 4 : Accessibilité des bâtiments et du numérique	25
Accessibilité des bâtiments	25
Axe 5 : Développer et optimiser les politiques d’achat solidaire	28
Conventionnement auprès du réseau GESAT	28
Développement des réseaux internes et externes	28
Développement des achats socialement responsables	28
Axe 6 : Améliorer la visibilité de la recherche et de l’enseignement dans le domaine du handicap	32

SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP 2022-2027

Introduction

Selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, une personne handicapée est : « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Il peut s'agir d'un ou une enfant, d'un ou une adulte ou d'une personne âgée. L'incapacité peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens. Elle peut être reliée à des fonctions organiques, ou encore, liée à un trouble du spectre de l'autisme ou à un trouble grave de santé mentale. Notons que cette définition permet l'inclusion des personnes ayant des incapacités significatives épisodiques ou cycliques.

Le 2e Comité national de suivi de l'université inclusive, qui a eu lieu fin janvier 2022 annonçait qu'à la rentrée 2021, on comptabilise plus de 40000 étudiants et étudiantes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur, soit 5 fois plus qu'en 2017. 85 % des universités ont adopté un schéma directeur handicap. Le comité a ainsi permis d'effectuer le bilan des avancées majeures en termes d'accompagnement des étudiant-es en situation de handicap depuis 2017 et la poursuite des efforts pour un enseignement supérieur inclusif. Le comité national supérieur de l'université inclusive a ensuite mis l'accent sur le retour des deux groupes de travail initiés lors du 1er comité en avril 2021 portant sur les deux sujets majeurs suivants : « la continuité de l'enseignement scolaire à l'enseignement supérieur et « l'accessibilité globale ». La ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées ont conclu le comité par la nécessité de mettre en œuvre cinq commissions avec un calendrier défini, portant sur les thématiques suivantes : « bénéficier d'un accompagnement médico-social », « préparer son insertion professionnelle », « favoriser l'ambition », « bénéficier d'une accessibilité pédagogique » et « participer à la vie étudiante », dans le but de poursuivre la dynamique enclenchée pour fluidifier le parcours des étudiants et rendre l'enseignement supérieur plus accessible.

Le handicap au travail est quelque peu différent du handicap au sens large. Dans ce contexte, il s'agit de l'impossibilité ou de la difficulté pour une personne à réaliser l'ensemble des tâches lui étant confiées au travail, et ce du fait d'une problématique de santé. L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé relève de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). 12 millions de Français sont en situation de handicap ; 80% avec un handicap invisible survenu à l'âge adulte ou jeune adulte. Même si on observe une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap depuis 2019, une augmentation du nombre d'apprentis en situation de handicap (de 3 500 en 2019 à 6 000 en 2020) ou encore 15 000 recrutements (dont les deux tiers en CDI) signés depuis janvier 2021 au titre de l'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) du plan de relance, le taux de chômage des travailleurs handicapés reste deux fois plus élevé que celui de la population active.

En juillet 2021, l'État et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ont signé une nouvelle convention triennale d'objectifs 2021-2024 pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Le but de cette convention est d'ouvrir davantage l'emploi aux personnes en situation de handicap. Elle s'inscrit dans le prolongement de la transformation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap engagée par le Gouvernement depuis février 2018 pour développer une société plus inclusive.

En dépit de l'obligation d'emploi qui pèse sur les entreprises, le taux d'emploi des entreprises reste inférieur à 4% au lieu des 6% prévus par la loi. Créée en 2006, la mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) de la DGRH est chargée d'impulser et de coordonner les différentes actions permettant la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 et contribuant à l'intégration des agents en situation de handicap. Elle coordonne l'action des académies et des établissements d'enseignement supérieur. Dans ce cadre, la MIPH accompagne les correspondants handicap des établissements d'enseignements supérieur dans la mise en œuvre des schémas directeurs du handicap.

Le précédent schéma directeur du handicap de l'université de Rennes 1 a été élaboré pour la période de 2016 à 2021, et celui-ci 2022-2027 est donc un renouvellement impulsé par une nouvelle dynamique.

Cette dynamique se décrit politiquement et par l'organisation des services de Ressources Humaines et de Vie Etudiante :

A) La DRH met en œuvre la politique des ressources humaines définie par la gouvernance de l'Université, elle est organisée en 5 pôles (Gestion BIATSS : Bibliothèques – Ingénieurs – Administratifs – Techniques - Sociaux et de Santé ; Gestion Enseignants/Enseignants-chercheurs, Reporting social et financier ; Développement et accompagnement des Ressources Humaines ; Qualité de vie au travail, dialogue social et action sociale), auxquels s'ajoutent la cellule Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SIRH) ainsi que le pôle de gestion mutualisé des retraites des fonctionnaires de 11 établissements régionaux. Le pôle Qualité de vie au travail, dialogue social et action sociale a pour mission de contribuer à l'animation du dialogue social, de définir et mettre en œuvre une politique sur la qualité de vie au travail (dont les questions relatives à l'action sociale et aux questions sur le handicap). La cheffe de projet de ce schéma directeur est la responsable adjointe de ce pôle, elle est assistée par la correspondante handicap et la gestionnaire de projets QVT. Ce pôle créé récemment est un véritable catalyseur pour tous les projets concernant le personnel sur le handicap.

B) Le Pôle Vie Etudiante (PVE), rattaché à la DFCV (Direction de la Formation et de la Vie Universitaire), a pour missions de faciliter l'intégration des étudiants dans l'université, de promouvoir et développer la vie étudiante et d'accompagner les étudiants handicapés. Il est organisé en trois activités : Information et services à l'étudiant, Vie associative et Handicap. Il assure l'accueil, le suivi et l'écoute des étudiants handicapés tout au long de leur cursus (accès aux études, aménagements des examens, accompagnement à l'insertion professionnelle et à la vie sociale). Le référent handicap d'établissement pour les étudiants a autorité administrative par délégation du président notamment pour les mises en place d'accompagnement pédagogique. Pour les aménagements des examens, il travaille avec les correspondants handicap de composantes.

C) Un portage politique fort marqué par la nomination en 2020 d'une Vice-Présidence spécifiquement en charge de la Qualité de Vie au Travail et action sociale intégrant le champ du handicap. Le schéma a fait par ailleurs l'objet d'une large concertation avec l'ensemble des VP concernés (Formation, Recherche, Finance ...) et des services Communication, Immobilier, Numérique, et des Affaires Financières.

Ce schéma directeur du handicap est en totale cohérence avec les deux labels récemment obtenus par l'Université de Rennes 1: le label HRS4R de stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à une meilleure prise en compte des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs ; et le label DD&RS de Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'enseignement supérieur. L'Université de Rennes 1 fut la troisième université à obtenir le label

DD&RS. Les actions initiées dès 2012 au sein de l'Agenda 21 de l'université sont valorisées par ce label, basé sur un référentiel portant sur 5 axes : gouvernance, formation, recherche, gestion environnementale, politique sociale et ancrage territorial.

Le handicap n'est pas un sujet nouveau au sein de notre Université. Le nombre d'agents et d'étudiants en situation de handicap est en augmentation constante, et répondre à leurs besoins spécifiques est un levier de bien-être au travail, d'innovation et d'efficacité pour eux et, plus globalement, pour tous. Mieux prendre en compte le handicap nous invite à revoir nos méthodes de travail. Cela implique aussi, souvent, de balayer des idées reçues. Nous menons une politique inclusive depuis de nombreuses années et souhaitons faire encore plus. Notre université est par ailleurs particulièrement sensibilisée à ce sujet de par nos thématiques de recherche et d'enseignement qui touchent directement ou indirectement le handicap. Notre offre de formations en santé, en droit, en management, en ingénierie, et en partenariat en sciences humaines et sociales avec Rennes 2 et l'EHESP comprend des formations entières ou des modules d'enseignement dans le domaine du handicap. De nombreux projets de recherche sont menés par les laboratoires IODE et CREM avec la chaire Vivre Ensemble, l'IRISA et le service de médecine physique et de réadaptation du CHU.

Nous mettons en œuvre la volonté ambitieuse de l'Université Rennes 1 de mener une politique handicap innovante et d'excellence sur l'inclusion, bien au-delà des obligations, au sein de tous les sites de notre université et dans toutes ses composantes.

Ce schéma directeur fixe le cadre dans lequel nous continuerons de travailler sur l'accueil de nos étudiants et l'intégration de nos personnels en situation de handicap. Il comprend des engagements et des actions concrètes à mettre en œuvre pour les 5 prochaines années.

La démarche – Méthodologie

Phase de diagnostic et construction du schéma directeur pluriannuel du handicap

Après une première phase qui a permis de dresser un bilan du schéma directeur du handicap 2016-2021, l'université de Rennes 1 s'est appuyée sur les compétences présentes pour élaborer ce nouveau schéma directeur pluriannuel du Handicap 2022-2027. Il s'articule autour de thématiques précises :

- la politique des ressources humaines à l'égard des personnels en situation de handicap,
- l'accompagnement des étudiants handicapés,
- la communication, sensibilisation et formation sur le sujet du handicap,
- l'accessibilité aux bâtiments et l'accessibilité numérique ,
- la politique d'achat solidaire.

Il peut également intégrer des thématiques propres aux activités des établissements comme la valorisation de la recherche et de la formation dans le domaine du handicap. C'est le choix qui a été opéré par l'Université de Rennes 1 pour le schéma pluriannuel 2022-2027.

Une équipe projet dédiée : composition et rôle

Une première séance de travail a été organisée le 02 septembre 2021, en présence du vice-président ressources humaines, de la vice-présidente déléguée qualité de vie au travail et action sociale, de la directrice générale adjointe, de la responsable et de la responsable adjointe du pôle qualité de vie au travail, dialogue social et action sociale, et de la chargée de projets QVT. Ce premier échange a permis de définir une méthode de travail, un organigramme projet, ainsi que la mise en place d'une équipe projet et a validé les orientations stratégiques de ce schéma directeur du handicap.

L'organisation a été portée par une cheffe de projet rattachée à la direction des ressources humaines, en lien étroit avec la vice-présidente déléguée qualité de vie au travail et action sociale.

L'équipe projet a réuni des acteur.rice.s politiques (vice-président.e.s) et des acteur.rice.s des services issus de domaines différents : ressources humaines, communication, direction des achats, direction de l'immobilier et de la logistique, ainsi que le directeur de projets Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS), le pôle vie étudiante, la cellule MODO et la correspondante handicap de l'Université de Rennes 1.

Le schéma directeur du handicap s'articulant autour de six axes, six groupes de travail, portés par un ou deux pilotes, ont été constitués pour travailler sur chacun des axes prévus.

Des groupes de travail spécialisés : composition et rôle

Les groupes de travail ont réuni à la fois des personnels des services centraux, des composantes, des membres du bureau du Président, des enseignants-chercheurs, des représentants des personnels ainsi que la correspondante handicap. L'Université de Rennes 1 a souhaité mobiliser l'ensemble de ces acteur.rice.s afin de garantir l'appropriation par tous du schéma directeur du handicap. Car au-delà d'établir un plan d'action, il s'agit bien de le faire vivre, d'en évaluer ses actions et de procéder aux ajustements nécessaires.

Les groupes de travail se sont réunis en moyenne 2 fois chacun, entre octobre et décembre 2021.

Les pilotes des groupes de travail se sont réuni.e.s entre chaque séance de groupe de travail afin de faire part de leurs difficultés, leurs questionnements et réaliser les ajustements nécessaires à la poursuite du projet. Une fois la restitution brute des échanges réalisée, ils.elles ont travaillé ensemble, sous la coordination de la cheffe de projet, à la rédaction du schéma dans son intégralité.

Une démarche globale

De manière générale, ce schéma directeur pluriannuel du handicap s'inscrit dans un travail plus global de l'Université de Rennes 1. Un rapprochement a été fait avec notamment le directeur de projets DD&RS dont les actions participent à ce schéma.

Par ailleurs, les instances de l'établissement sont régulièrement saisies des questions relatives au handicap. C'est le cas notamment de la commission RH qui rassemble des membres élus du comité technique, du conseil d'administration, de la commission formation et vie étudiante, et également du groupe de travail QVT constitué de membres du CHSCT, de l'assistante sociale, du conseiller de prévention, et des act.eur.rice.s issus de la DRH et de la communication.

Des personnels BIATTS et enseignants-chercheurs, en situation de handicap, et/ou qui ont un intérêt particulier pour cette thématique ont également pu prendre connaissance des propositions établies dans le cadre de ce schéma, en amont, afin de faire part de leurs observations et de leurs propres propositions.

Suivi de l'implémentation du plan d'action

La mise en œuvre du projet sera suivie sur six années (2022-2027) par la Vice-présidente qualité de vie au travail et action sociale, déléguée auprès du VP Ressources humaines, en collaboration avec la cheffe de projet, accompagnées d'un.e coordinat.eur.rice pour chacun des axes.

Les coordinat.eurs.rices d'axe s'assureront de la bonne mise en œuvre et de la tenue du calendrier. De plus, pour une diffusion et une appropriation efficiente du schéma directeur, la cheffe de projet et les coordinat.eurs.rices travailleront avec un réseau de personnes volontaires et représentatives des différents métiers et structures de l'université. Le cas échéant, ce réseau sera sollicité pour participer à des groupes de travail dans le cadre du déploiement de certaines actions.

Un **comité de suivi*** sera réuni 2 fois par an pour superviser et évaluer la mise en œuvre globale, discuter de toutes difficultés rencontrées et proposer des ajustements si nécessaire. Une première fois courant juin pour connaître l'avancement des actions prévues pour l'année en cours, et une deuxième fois en janvier, pour réaliser le bilan de l'année précédente. Lors de cette dernière réunion le comité de suivi sera élargi aux VP invités.

La Vice-présidente qualité de vie au travail et action sociale, déléguée auprès du VP Ressources humaines tiendra le Président informé de l'avancement de la mise en œuvre et le sollicitera si une difficulté nécessitant un arbitrage institutionnel survient.

Les objectifs des labels HR Excellence in research et DD&RS et du plan d'égalité professionnelle seront déclinés dans le schéma directeur du handicap. La cohérence de ces 3 plans d'action a été et sera un pivot central dans la réalisation et le suivi des 6 axes pour le handicap à l'Université de Rennes 1. Afin de garantir la cohérence de ces 3 plans d'action, les comités de suivi pourront convier respectivement les chef.fe.s et/ou coordinat.eurs.rices des 2 autres projets.

Les indicateurs mentionnés dans le schéma directeur seront utilisés pour évaluer la mise en œuvre de chaque action.

La communauté de l'Université de Rennes 1 sera informée de l'avancement du projet par différents moyens de communication.

La Vice-présidente qualité de vie au travail et action sociale, déléguée auprès du VP Ressources humaines organisera des présentations aux Conseils de l'Université (Conseil d'Administration, Conseil Académique, Comité Technique, Conférence des Doyens et Directeurs, CHSCT, commission RH).

*** le comité de suivi :**

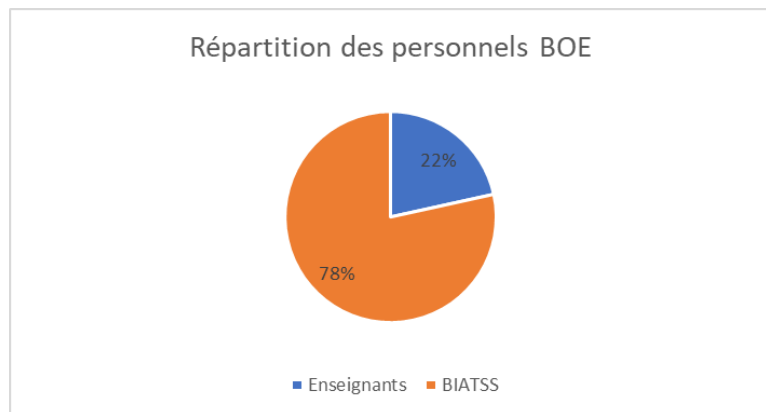
- Vice-président en charge des Ressources humaines et du dialogue social
- Vice-présidente Qualité de vie au travail et Action sociale
- Cheffe de projet Schéma directeur du handicap
- DRH
- DFVU – Pôle PVE
- DirCom
- DIL
- SUP-TICE
- DAFPA

Axe 1 : Développer les politiques de ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

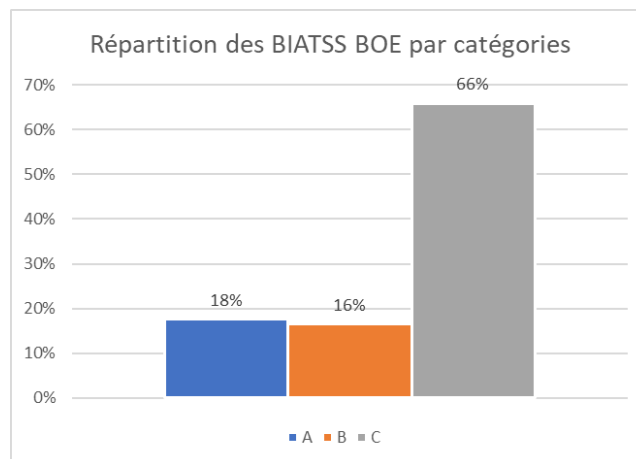
Le schéma directeur du handicap 2016-2021 a permis de mettre en place et/ou de développer diverses actions en faveur des personnels en situation de handicap. Durant cette période, le taux d'emploi direct à l'université a progressé de 3,55% en 2016 à 4,22% en 2021. Ce bilan bien que positif n'est pas suffisant pour atteindre l'objectif fixé actuellement à 6% des effectifs.

Par ailleurs, se pose la question de la répartition des personnels en situation de handicap dans les différents corps. Ainsi, comme au niveau national, une surreprésentation est à constater au niveau BIATSS par rapport aux personnels enseignants.

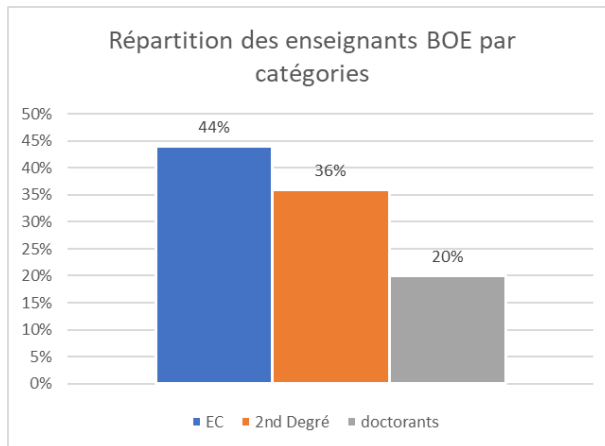
En effet, le recensement des personnels BOE 2021 (effectifs au 31/12/2020) indique un total de 116 agents dont 25 enseignants et 91 BIATSS.



Cette répartition inégale est aussi constatée entre catégories chez les BIATSS avec un effectif de 16 catégories A (dont 5 contractuels), 15 catégories B (dont 3 contractuels) pour 60 catégories C (dont 5 contractuels).



Au sein des enseignants, la répartition est plus homogène avec 11 enseignants-chercheurs (7 maîtres de conférences et 4 professeurs d'université) pour 9 enseignants du second degré et 5 doctorants.



Ainsi la majorité des personnels BOE sont titulaires mais ils sont sous représentés dans les catégories d'emploi les plus élevées. Cette inégalité de répartition peut être due au processus de recrutement mais également au défaut de déclaration par les intéressés. Certains personnels en situation de handicap ne souhaitant pas se déclarer en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Actions de recrutement

En partant de ces constatations et afin d'atteindre les objectifs fixés, l'université de Rennes 1 va donc poursuivre certaines actions incontournables telles que le suivi des effectifs et l'information régulière des personnels mais également accentuer les actions en faveur du recrutement notamment concernant celui des enseignants. Nous avons ainsi souhaité distinguer le recrutement des BIATSS d'un côté et celui des enseignants de l'autre, en les répartissant chacun en trois catégories (recrutement de titulaires par mutation, de titulaires via la voie contractuelle et de contractuels). Chaque action ayant ainsi son propre indicateur, ce qui en facilitera la visibilité et le suivi.

Les opportunités actuelles ont également été saisies et intégrées à notre schéma directeur du handicap, même si elles sont à caractère expérimental pour le moment. Ainsi la procédure de détachement promotionnel, qui a déjà été mise en place en 2021, sera reconduite et la titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap devrait démarrer courant 2022.

Actions d'accompagnement et de maintien dans l'emploi

En matière d'accompagnement, le précédent schéma directeur du handicap a permis la mise en place de circuits d'échanges internes et externes, dans le but d'améliorer la prise en charge des personnels en situation de handicap.

Au vu des résultats encourageants concernant l'amélioration de la qualité du suivi de ces dossiers, la transversalité des relations entre services sera poursuivie, développée et étendue à d'autres services tel que celui des marchés, dans le cadre de l'aménagement de poste.

De même concernant les relations à l'externe qui seront développées, à l'instar de la relation initiée avec Cap emploi, afin d'intégrer l'établissement dans son environnement, en le positionnant comme acteur d'une politique globale d'insertion professionnelle et de non-discrimination.

Développer les politiques de ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap					
Numéro de l'action	Intitulé de l'action (mesure)	Livrables (descriptif détaillé de l'action)	Contributeur	Indicateur de suivi ou d'évaluation	Échéance de mise en œuvre
Recrutement					
1	Recensement annuel des bénéficiaires déclarés à l'employeur	- Tableau de suivi des déclarations faites par les agents - Communication annuelle vers les gestionnaires RH concernant la nécessité de transmettre les RQTH ou autres documents liés au handicap au CH (correspondant Handicap) - Communication annuelle vers les personnels concernant l'intérêt à transmettre sa RQTH (mais non obligation)	DRH - Correspondant Handicap (CH)	Tableau de suivi	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
2	Favoriser le recrutement des personnels BIATSS titulaires RQTH (priorité mobilité)	Prise en compte du critère handicap	DRH - pôles de gestion RH et DEVA		Courant 2022
3	Favoriser le recrutement des personnels titulaires BIATSS reconnus travailleurs handicapés par la voie contractuelle	Recrutement de titulaires dans le cadre de la campagne de recrutement BOE (la formulation à mentionner sur les fiches de poste et avis de recrutement BOE : « Poste ouvert aux personnes reconnues TH par la voie contractuelle dans le cadre du décret n°95-979 du 25 août 1995 »)	DRH - pôles de gestion RH et DEVA	Nombre de publications de postes	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
4	Favoriser le recrutement des personnels contractuels BIATSS reconnus travailleurs handicapés	- Publication sur sites spécifiques - Indication "emplois ouverts aux personnes en situation de handicap"	DRH - Pôle DEVA	Nombre de publications de postes	Courant 2022

5	Favoriser le recrutement d'enseignants titulaires RQTH (priorité mobilité)	- Ouverture de groupes de sélection ciblés pour MCF - Réflexion sur les mobilités second degré (disciplines ciblées dans le cadre d'un échange avec le rectorat) - Indication "emplois ouverts aux personnes reconnues TH"	DRH - pôles de gestion RH et DEVA		Courant 2022
6	Favoriser le recrutement d'enseignants titulaires reconnus travailleurs handicapés par la voie contractuelle	Recrutement de titulaires dans le cadre de la campagne de recrutement BOE (la formulation à mentionner sur les fiches de poste et avis de recrutement BOE : « Poste ouvert aux personnes reconnues TH par la voie contractuelle dans le cadre du décret n°95-979 du 25 août 1995 ») Favoriser le recrutement d'ATER et de contractuels enseignants reconnus TH en vue d'une titularisation	DRH - pôles de gestion RH et DEVA	Nombre de publications de postes	Mise en place d'ici 2027
7	Favoriser le recrutement d'enseignants RQTH par la voie contractuelle	- Publication sur sites spécifiques - Indication "emplois ouverts aux personnes en situation de handicap"	DRH - pôles de gestion RH et DEVA	Nombre de publications de postes	Courant 2022
8	Contrats doctoraux fléchés pour étudiants en situation de handicap	Demande annuelle auprès du Ministère	DRI et DRH	Demandes d'attributions ministérielles	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
9	Développer les partenariats externes en appui au recrutement	Poursuivre et développer les partenariats actuels : Cap Emploi / Département / Centres de réadaptation professionnelle Auprès de Cap Emploi : diffusion des fiches de postes, sollicitation de l'organisme pour préparer le collectif de travail à un recrutement, participation à des forums, job dating, ...	DRH - CH et DEVA	Nombre de profils transmis	Courant 2022

10	Dispositifs favorisant le recrutement des étudiants SH de l'université	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'un vivier de recrutement (contrats doctoraux, diplômés de l'établissement, stages étudiants en situation de handicap, apprentis) - Développer le recrutement des étudiants via des structures existantes (4bis, PVE) et publier auprès du PVE - Volume discuté au cours du dialogue de gestion avec les composantes 	DRH - DFVU	Nombre de publications de postes	Mise en place d'ici 2025 (cf. action 7 du GT2)
11	Favoriser l'apprentissage Dispositif de titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap (expérimental)	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins, déterminer dans quels métiers nous pourrions accueillir des étudiants (travailler avec le PVE de l'Université) - Encourager le recours à l'apprentissage dans la Fonction Publique via les aides financières et dispositifs proposés (notamment la prise en charge de la rémunération de l'apprenti à hauteur de 80% de la rémunération brute) - Permettre une titularisation de l'apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage (loi de transformation de la FP) 	DRH - DFVU	Nombre de publications de postes	Courant 2022-2023
12	Favoriser l'évolution de carrière (expérimental)	Dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap	DRH	Nombre de détachements	Continuité - mesure déjà mise en œuvre en 2021
13	Formaliser les procédures d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> - Indication des contraintes du poste sur les offres d'emploi/fiches de poste (ou mention aménagements possibles sur toutes les offres d'emploi) - Définition d'un circuit de recrutement (le Pôle Deva donne l'information du recrutement d'une personne en situation de handicap au CH et aux gestionnaires, le CH prévient le service médical afin que l'agent soit reçu en visite médicale avant sa prise de poste) 	DRH - pôle de gestion RH - DEVA et CH SMUT - Médecins/infirmiers	Fiches de poste Mail d'information rappel circuit à la rentrée	Continuité - mesure déjà mise en œuvre

14	Informier sur les droits à demander une RQTH Orientation AS si besoin	Modalités de demande, droits ...	SMUT - Médecins/Infirmiers		Continuité - mesure déjà mise en œuvre
Accompagnement et maintien dans l'emploi					
15	Accompagner les agents dans leur vie professionnelle	- Accompagner les personnes reconnues ou dont le dossier de RQTH est en cours dans leurs démarches administratives - Informer régulièrement les agents, en fonction de la réglementation, via la lettre interne	DRH - CH et assistante sociale	Nombre de personnes accompagnées et nombre de diffusion (mail, lettre interne)	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
16	Développer les partenariats avec les prestataires extérieurs	Poursuivre et développer les partenariats avec les prestataires (MDPH, Handi-Pacte, ergonome...) SAMETH dans le cadre des aménagements lourds	DRH - CH	Tableau de suivi des aménagements	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
17	Aménager leur poste de travail	- Accompagnement des personnels - Suivi des travaux d'aménagement/mise en place aide humaine - Suivi financier (commande et demande de prise en charge partielle par le FIPHFP)	DRH-CH SMUT - Médecins/Infirmiers	Tableau de suivi des aménagements	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
18	Poursuivre la collaboration RH/SMUT	Pour mettre en place les aménagements de postes Participation conjointe à la cellule de veille	DRH - CH SMUT - Médecins	Nombre de dossiers BOE étudiés lors des cellules de veille	Continuité - mesure déjà mise en œuvre
19	Développer les relations avec le service des marchés pour proposer un aménagement à un meilleur coût	Transmission des éléments pour étude de marché dans la mesure du possible (volume suffisant et possibilité de période d'essai du matériel de 8 jours minimum)	DRH - CH SMUT - Médecins DAFPA	cf. action 4 GT5	Courant 2022-2023

20	Améliorer l'intégration de l'agent dans le collectif de travail, selon les besoins exprimés	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des personnels ressources (accompagnants, assistants de prévention, gestionnaires RH, managers, ...) - Accompagnement et formation des services accueillants un personnel en situation de handicap selon les besoins exprimés par les intéressés (évaluer le besoin et la pertinence d'une action spécifique) 	DRH - DEVA et CH SMUT - Médecins	Tableau de suivi des demandes exprimées et mesures mises en place	Courant 2022
21	Favoriser le maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures prises pour préparer au reclassement, à la reconversion, accompagnement de carrière - Favoriser les formations (et leur accessibilité), bilan de compétences - Continuer les rendez-vous avec la conseillère en évolution professionnelle (mobilité, avancement) - Poursuivre l'accompagnement à la préparation aux concours 	DRH - DEVA et CH SMUT - Médecins	Tableau de suivi des mesures mise en place	Continuité - mesure déjà mise en œuvre

Axe 2 : Développer l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Le Service d'Aide à la Vie Etudiante (SAVE) a été créé en 2010. En 2020, il a été intégré au sein de la DFVU (Direction de la Formation et de la Vie Universitaire) et renommé en Pôle Vie Etudiante (PVE). Sa mission est de définir et de co-construire, avec les équipes pédagogiques et les différents services de l'université, le Plan d'Accompagnement des Etudiants/apprenants en situation de Handicap (PAEH) ou en incapacité temporaire.

Dans ce cadre, Le nombre de PAEH définis par ce service est en constante augmentation d'environ 10 % par an, étant passé de 157 en 2009-2010 à 635 pour l'année 2020-2021, dont 50 pour incapacité temporaire.

La dotation ministérielle pour l'université visant à soutenir les actions spécifiques à destination des étudiants handicapés était, quant à elle, de 82 000 € en 2010 et de 117 000 € en 2021. 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). Concernant les dépenses liées aux apprenants (alternants et stagiaires de formation continue), un accord interne avec le Service de Formation Continue et Alternance (SFCA) de l'université permet d'abonder le budget du PVE à hauteur de 10 000 € par an.

La charte université-handicap de 2012 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, pouvant nécessiter un accompagnement spécifique :

- l'orientation (depuis le lycée),
- la formation,
- la vie étudiante,
- l'insertion professionnelle.

La DIRCOM, le SSE, le SFCA, le SCD, le SUPTICE, le SOIE et la DIL participent aux actions liées au handicap. Ces services travaillent en collaboration avec le PVE 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.

Développer l'accompagnement des étudiants en situation de handicap					
Numéro de l'action	Intitulé de l'action (mesure)	Livrables (descriptif détaillé de l'action)	Contributeur	Indicateur de suivi ou d'évaluation	Échéance de mise en œuvre
Communiquer					
1	Améliorer la transition lycée/université	Mettre à jour la fiche contact élaborée par le rectorat en collaboration avec les structures handicap des 4 universités bretonnes	PVE	Nombre de contacts avec le rectorat	2022
		Actualiser les pages dédiées à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap sur les portails web de l'université : portails institutionnel et étudiant	DIRCOM/PVE		2022
		Développer l'e-accessibilité de l'ensemble des portails web	DIRCOM/PVE	Nombre de réunions avec la DIRCOM	2023
		Créer des supports de communication à destination des étudiants, décrivant les actions sur le avant, pendant, après l'université	DIRCOM/PVE	Ressources créées	2024
		Informier et former les conseillers d'orientation des CIO du Grand Ouest	PVE/SOIE	Nombre de réunions avec le SOIE Nombre de rencontres avec les CIO	2022
2	Améliorer la communication vers la communauté universitaire	Relayer les campagnes nationales de sensibilisation	DIRCOM/DRH/PVE	Supports relayés	2022
		Organiser des temps dédiés sur le thème du handicap	DIRCOM/PVE/SSE	Nombre d'événements par année universitaire Nombre de participants	2023

Organiser					
3	Faciliter la mise en place des mesures de compensation	Mettre à jour la procédure du Plan d'Accompagnement de l'Etudiant en situation de Handicap (PAEH)	PVE/SSE		2022
		Dématérialiser la procédure du PAEH	DFVU/DSI/PVE/SSE	Nombre de réunions	2022
		Améliorer la prise en compte des mesures de compensation (temps majoré de composition, secrétariat d'examens, surveillance...) dans l'organisation et la nature des évaluations	Correspondants handicap de formation/DFVU/DIL/PVE/VP Formation	Nombre de réunions	2023
		Créer des binômes et/ou trinômes de correspondants handicap de formation : enseignants/secrétariats pédagogiques et/ou scolarités	Collegiums/DFVU/PVE	Nombre de binômes créés	2024
		Faire appel à la communauté universitaire pour compléter le panel de secrétaires d'examen mobilisables	Correspondants handicap de formation/DGS/DIRCOM/PVE	Nombre de secrétariats réalisés	2022
		Créer un espace numérique partagé de dépôt des prises de notes	DFVU/DSI/PVE	Nombre de notes déposées	2023
		Mise à jour des fiches d'information définissant les rôles et actions des aides humaines	PVE	Nombre de fiches mises à jour	2023
4	Repenser l'utilisation et la pratique des outils numériques de compensation	Définir un correspondant handicap auprès de la DSI ainsi que ses missions	DFVU/DSI/PVE		2023
		Adapter les outils numériques de compensation	DFVU/DSI/PVE/SUPTICE	Nombre d'outils adaptés	2023
Soutenir					
5	Développer la pair-aidance	Proposer et soutenir la création d'une association étudiante sur la thématique du handicap, au sein de Rennes 1	PVE/VP VE/VPE QVE	Création de l'association	2025
		Mettre en place un tutorat étudiant	PVE/VP VE/VPE QVE	Nombre de tuteurs	2025

Former					
6	Former, Accompagner	Organiser une journée de sensibilisation/d'échanges en fin d'année universitaire pour les correspondants handicap de formation	PVE/SSE	Nombre de journées organisées	2022
		Former les personnels (enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs...) à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et personnels en situation de handicap	DRH/PVE/SSE/SUPTICE	Nombre de formations réalisées	2022
Insérer					
7	Favoriser l'insertion professionnelle	Aider à la recherche de stage par la création d'un espace partagé d'annonces dédiées "handicap"	PVE/SOIE	Nombre d'annonces déposées dans l'espace	2025
		Créer une banque de ressources sur les partenaires et programmes handicap entreprises	DIRCOM/PVE/SOIE/SSE/SUPTICE	Nombre de contacts et de programmes déposés	2025
		Promouvoir l'opération nationale DuoDay	DIRCOM/DRH/PVE	Nombre de duos concrétisés	2022

Axe 3 : communication, sensibilisation et formation sur le sujet du handicap

Parmi les éléments de bilan de mise en œuvre du précédent schéma directeur (2017-2021), si la plupart des actions envisagées en matière de communication ont abouti, force est de constater qu'elles méritent d'être amplifiées et développées de façon plus ciblée.

En effet, la mise à disposition du schéma auprès de la communauté universitaire, le relai des campagnes nationales de sensibilisation, la production de plaquettes d'information, constituent une base minimum qui peut désormais être renforcée.

Informer et communiquer de manière active

Pour soutenir la démarche inclusive engagée par l'université, la communication demeure un levier indispensable.

La large diffusion du schéma directeur permettra de créer des espaces de partage pour en faciliter l'appropriation et susciter l'action des personnels et des étudiant-e-s.

Cette communication interne doit s'inscrire dans le temps, être régulièrement enrichie avec des actualités, des témoignages, des illustrations pertinentes.

Elle prendra plusieurs formes :

- Rubriques et articles dédiés sur le portail des personnels et le portail étudiant
- Base documentaire de ressources
- Campagnes et kits communication

Elle s'appuiera sur des supports produits par l'université ou collectés auprès de partenaires.

Cette mise en lumière a pour objectif de mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire et de lutter contre les stéréotypes et les discriminations.

En cohérence avec ces engagements, l'accessibilité des informations est également déterminante (cf. Axe Accessibilité des bâtiments et du numérique).

Le design et des développements effectués sur l'usine à sites respectent les critères du Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

Conformément aux recommandations de la charte de l'accessibilité de la communication de l'Etat (mars 2021), il faut que les contenus éditoriaux publiés prolongent cette accessibilité technique et fonctionnelle. Il s'agit d'accompagner les personnes intervenant aux différents niveaux de l'écosystème web de l'université au numérique responsable pour que nous adoptions collectivement de bonnes pratiques en matière d'accessibilité.

Sensibiliser collectivement

La sensibilisation vise à favoriser la prise de conscience et changer les attitudes et comportements.

Parmi les thématiques identifiées citons :

- L'accueil des personnes en situation de handicap
- Les risques pour la santé et la sécurité au travail
- Les stéréotypes et préjugés négatifs

Selon les problématiques posées et les publics ciblés plusieurs formats et niveaux d'actions sont envisagés :

- Concevoir et organiser des événements spécifiques (ex : théâtre forum, café débat, expositions, spectacles, rencontres, table-rondes)
- Intégrer le Handicap aux temps forts ponctuant la vie universitaire

- Participer à des actions nationales ou locales porteuses de sens en lien avec des partenaires institutionnels et associatifs (ex : opération DuoDay)

Facteurs de réussite pour mener à bien ces sensibilisations : la transversalité et l'action décloisonnée entre les services impliqués (communication, culture, ressources humaines, santé, vie étudiante), associée à la consultation d'usagers.

Former de façon ciblée

Pour accompagner les différents objectifs formulés dans ce schéma directeur, la formation est une ressource à déployer en permanence et de façon ciblée.

Si comme les actions de sensibilisation et de communication il doit être largement être diffusé, le plan de formation doit aussi répondre à des situations et des profils professionnels. C'est pourquoi il se décline en plusieurs volets :

- Intégrer la question du handicap à l'occasion de formations ne portant pas exclusivement sur ce thème pour mieux l'appréhender
- Concevoir des modules adaptés aux personnels enseignant et non enseignant de l'université en contact avec le public
- Mettre en place une communauté de pratiques pour contribuer à la montée en compétences, en lien avec usagers

Communiquer, former et sensibiliser sur la question du handicap						
Numéro de l'action	Intitulé de l'action (mesure)	Livrables (descriptif détaillé de l'action)	Contributeur	Indicateur de suivi ou d'évaluation	Échéance de mise en œuvre	Publics cibles
Communiquer						
1	Présenter le schéma directeur aux instances de l'université (CT, CA, CAC)	Support pour accompagner le vote du plan d'action et soutenir les engagements pris par l'établissement.	DRH/DFVU/VP	Nombre de présentations	2022	Membres des instances, gouvernance
2	Diffuser le schéma directeur handicap de l'université aux personnels et étudiants	Diffusion multicanale	DIRCOM	Taux de lecture	2022	Personnels / étudiant.es
3	Créer une base documentaire de ressources, disponible en ligne et dans certains services	Conception de kit communication (plaquettes, fiches pratiques, affichage dans les espaces fréquentés par les usagers), supports produits par l'université ou collectés auprès de partenaires	DIRCOM/DRH/PVE/SMUT/SSE/SUPTICE	Statistiques de consultation	2022	Personnels enseignant.es et non enseignant.es en contact avec les étudiant.es, étudiant.es
4	Enrichir la communication en interne en ligne (illustrer et mobiliser dans une démarche inclusive) et rendre plus accessibles les informations	Création d'un espace dédié sur le portail des personnels et enrichissement des rubriques pertinentes du portail étudiant Relai d'actualités et de témoignages (exemples d'intégration réussie, services proposés...) via la lettre des personnels et des étudiants Accompagnement du réseau des communicants le numérique responsable / charte accessibilité (ex atelier, e-formation)	DIRCOM/DRH/PVE/SMUT/SSE	Nombre de publications	2022-2027	Communauté universitaire

5	Communiquer en externe en ligne : promouvoir les actions mises en œuvre à l'université en s'appuyant sur des journées thématiques ciblées et dispositifs locaux/nationaux	Publications sur le site de l'université et les réseaux sociaux	DIRCOM / assos étudiantes	Taux d'engagement et vues des publications	2022-2027	Personnels / étudiant.es / futurs étudiant.es / Partenaires
Sensibiliser						
6	Relayer les campagnes nationales de sensibilisation	Anticiper et identifier actions/ressources porteuses de sens (pas de participation systématique), de façon décloisonnée (interservices, avec des partenaires)	DIRCOM / DRH / PVE	Taux d'engagement et vues des publications	2022-2027	Personnels / étudiant.es
7	Organiser des temps dédiés sur le thème du handicap	Concevoir des événements dédiés Participation à des événements annuels (SEEPH, QVT, ...)	DIRCOM/DRH/PVE/SMUT/SSE	Nombre d'événements Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022-2027	Personnels / étudiant.es
8	Rencontres et événements : intégrer aux temps forts les dimensions d'accompagnement et d'intégration (ex journée d'accueil de personnels, événements de rentrée) - imaginer des formats revisités, valorisant les "handicapés" en transversal	Sous forme d'intervention, de contribution (dans le livret d'accueil par ex), selon les formats. Notamment dans la programmation culturelle (ex rencontres chorégraphiques, cinemaniacs, expositions, etc.)	DIRCOM/DRH/PVE/SMUT/SSE/Service culturel	Nombre d'événement Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022	Personnels / étudiant.es

9	Sensibiliser les agents à l'ergonomie du poste de travail	Contribuer à limiter les risques au travail pour la santé et la sécurité au travail	DIRCOM/DRH/PVE/SMUT/SSE	Nombre d'événements Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022-2027	Personnels / étudiant.es
10	Proposer des sensibilisations sous différents formats auprès des services ("Réalité virtuelle", théâtre forum, café débat)	Préparer le collectif à accueillir une personne en situation de handicap Travailler sur les stéréotypes négatifs	DRH /DIRCOM	Nombre d'événements Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022-2027	Personnels
11	Renouveler l'opération DuoDay chaque année	Partager un métier, permettre un temps de découverte et d'échange, mettre un terme aux préjugés	DRH / DIRCOM	Nombre de duos concrétisés	2022-2027	Personnels
Former						
12	Proposer module spécifique handicap dans le plan de formation	Comprendre pour mieux accompagner le personnel en situation de handicap Pix pour les non-voyants Formation LSF (ateliers de découverte 2h - dictionnaire en ligne sur l'intranet)	SUPTICE	Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022-2027	Personnels / étudiant.es
13	Intégrer la question du handicap à l'occasion de formations	EX : lors des formations pour les jurys de concours, PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), la gestion du stress pour aborder la question du handicap, les formations pour les tuteur/trices, lors des parcours managériaux plutôt que de	SUPTICE/DRH/PVE	Nombre de formations intégrant le handicap au contenu Evaluation des participant.es	2024-2027	Personnels / étudiant.es

		proposer des formations uniquement identifiées "handicap"				
14	Former les personnels de l'université en contact avec le public	Accueil et accompagnement spécifique ex service culturel, SCD, scolarités, DIRCOM, SOIE + intégration aux actions développée - modules LSF, utilisation d'équipements, aménagements	SUPTICE/DRH/PVE	Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022-2027	Personnels / étudiant.es
15	Former les personnels enseignant.es	EX Intégration au parcours des nouveaux maitres de conférence pour appréhender le handicap - équipes "plurielles" SSE	SUPTICE	Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022-2027	Personnels
16	Favoriser l'échange de pratiques des acteurs/trices chargées de l'accompagnement du handicap au travail	Mettre en place une communauté de pratiques pour partager, monter en compétences, en lien avec usagers	SUPTICE/DRH/PVE	Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022	Personnels / étudiant.es
17	Faciliter l'accès aux formations en ligne avec des ressources en e-learning	MOOC, CNED, ressources proposées par des associations (convention de partenariat ?), ministères	SUPTICE/DRH	Nombre de participant.es Evaluation des participant.es	2022	Personnels

Axe 4 : Accessibilité des bâtiments et du numérique

Accessibilité des bâtiments

Depuis plusieurs années, l'Université inscrit dans ses budgets d'investissement des travaux de mise en accessibilité de son patrimoine immobilier : création de rampes, rénovation de sanitaires, pré-équipement d'amphi avec des boucles magnétiques, etc.

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 et le 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.

Les budgets d'investissements dédiés à la mise en accessibilité des bâtiments et positionnés pour la période du Schéma Directeur Handicap 2022 - 2027 sont de 120 000€ pour la mise en accessibilité des ascenseurs, et 120 000€ pour la mise en accessibilité des sanitaires.

Les ambitions pour le SDH 2022 – 2027 sont bien sûr de poursuivre et d'amplifier la dynamique de mise en accessibilité des locaux déjà initiée depuis 2011, mais aussi d'avancer sur les aspects de signalétique intérieur et extérieur des bâtiments et des campus.

Favoriser l'accessibilité des bâtiments et du numérique					
Numéro de l'action	Intitulé de l'action (mesure)	Livrables (descriptif détaillé de l'action)	Contributeur	Indicateur de suivi ou d'évaluation	Échéance de mise en œuvre
1	Etablir un rapport annuel des travaux réalisés sur les bâtiments	Rapport	DIL (PMET)	Date d'émission des rapports	2022
2	Mettre à jour le document de l'ADAP sur le période du SDH 2022-2027	Tableau de suivi ADAP	DIL (PMET - PSP)	Respect du calendrier % d'accessibilité des bâtiments /locaux	2022
3	Réaliser un calendrier de mise en œuvre de la signalétique extérieure et intérieure des bâtiments (balisage pododactile) : aide au guidage, à la localisation sur les campus et dans les bâtiments (compatible avec les trajets en fauteuil roulant notamment) via application mobile	Calendrier	DIL (PMET - PSP) DSI	Respect du calendrier	2022
4	Créer un cahier de prescriptions pour les travaux de mise en accessibilité (y compris signalétique et matériel audiovisuel, boucles magnétiques, etc.) en lien avec le référent Handicap de l'établissement	Cahier de prescriptions	DIL (PMET-PSP) - Ref Hand	Nombre de diffusion dans les marchés travaux	2022
5	Créer des outils de communication disponibles aux accueils à destination des publics en situation de handicap	Plans, RPA	DIL(PSP-PST) - DIRCOM - Ref Hand-DFVU	% d'accueils de site équipés en outils de com	2022
6	Plan de formation du personnel en charge de l'accueil et de l'attribution des locaux	Rapport de formation	DIL(PSP-PST) - DRH - Ref Hand	% de personnel d'accueil formé	2022
7	Mettre en place un outil de gestion de projet du SDH Commun à tous les membres de l'équipe projet permettant de suivre l'avancement des propositions et l'amélioration de la prise en compte du Handicap à l'Université	Outil de gestion	DIL (PSP-PST-PMET) -DSI-	Indicateurs de suivi des actions (% réalisé) Questionnaire qualité / satisfaction des usagers PMR	2023

8	Déploiement de matériel audiovisuel dans les locaux pédagogiques	Inventaire des salles équipées	DIL (PSP) SUPTICE	Nombre de locaux équipés	2022
9	Rédiger un schéma pluriannuel de mise en accessibilité des sites internet et outils numériques (y compris Moodle, usine à site drupal, CAS, etc.) sur le calendrier du SDH 2022 - 2027 (audit préalable à faire)	Schéma pluriannuel	DIRCOM SUPTICE DSI	Respect du calendrier % d'accessibilité des outils numérique	2022
10	Rendre les supports de communication accessibles à tous (contrastes, braille, etc.)	Supports de com	DIRCOM SUPTICE DSI	% de supports accessibles	2025
11	Investiguer sur les solutions d'assistance numérique (transcription vocale, braille) en cohérence avec le SDN	Note de cadrage sur les solutions envisageable	DSI SUPTICE DIL		2023
12	Mettre à disposition des ordinateurs portables pour les examens et prévoir le renouvellement des appareils dans un plan pluriannuel	Ordinateurs portables	DSI SCD PVE	Nombre d'ordinateurs mis à disposition	2024
13	Assurer une transcription sous-titrée multilingue pour les supports vidéo (mediaserver), éventuellement en temps réel	Support sous-titré	DSI SUPTICE	% de supports vidés sous-titrés	2023

Axe 5 : Développer et optimiser les politiques d'achat solidaire

Les actions prévues au schéma directeur du handicap 2016-2021 ont été menées à des degrés divers. Les achats solidaires représentent aujourd'hui environ 0,8 à 0,9% des achats de l'année.

L'objectif pour la période 2022-2027 est d'élaborer un document stratégique en matière d'achats solidaires intégrant un plan d'actions à inscrire dans le projet de contrat quinquennal avec une déclinaison par année.

Elément de définition de ce qui relève des achats solidaires :

« *Tout achat intégrant dans un esprit d'équilibre entre parties prenantes des exigences, spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et du développement économique* » (Observatoire des Achats Responsables).

Conventionnement auprès du réseau GESAT

L'Université de Rennes 1 ne dispose pas d'une assistance extérieure pour accompagner et optimiser son schéma des achats solidaires. Le réseau national GESAT est un pôle d'expertise qui vise à optimiser les relations entre les donneurs d'ordre et les Entreprises Adaptées (EA) et les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail). Plusieurs universités ainsi que la Direction des Achats de l'Education Nationale ont mis en place un conventionnement avec cet organisme.

- Objectifs du conventionnement :
 - Cartographie et points de contact des ESAT-EA du bassin rennais ;
 - Analyse des dépenses de R1 et préconisations de segments d'achats à confier à EA ou ESAT ;
 - Organisation de formations et sessions de sensibilisation pour les personnels.
- Coût : 6 à 7 K€ par an, suivant le nombre de jours d'accompagnement (950 € HT/ jour conseil).

Développement des réseaux internes et externes

Afin d'améliorer notre politique d'achat, il nous semble important également de développer le travail en réseau autour des achats solidaires, que ce soit pour :

- Identifier et cartographier les achats et besoins auprès d'ESAT, EA ou assimilés : mise en place d'un questionnaire via les services et composantes (cf. action 2);
- Constituer un réseau mobilisable de responsables administratifs des services et composantes. (cf. action 2) ;
- Identifier les besoins à venir et programmer les dépenses de manière pluriannuelle (cf. action 4);
- Monter des marchés et accords-cadres adéquats (ex. de segments à couvrir : traduction en langue des signes pour les étudiants, aménagement de postes et mobiliers ergonomiques, matériels informatiques ergonomiques etc.) (cf. action 4).
- Communiquer en interne et externe concernant les actions mises en œuvre dans le cadre du SDH (cf. action 5)

Développement des achats socialement responsables

De même une mise à jour de la politique d'achat en matière d'achats économiquement responsables doit être envisagée en lien avec le DDRS et le contrat quinquennal pour :

- Elargir le panel de fournisseurs œuvrant dans le domaine du handicap ;
- Augmenter le nombre de marchés avec des clauses sociales (avec l'appui des facilitateurs sociaux d'Atout Clause) ou de marchés « réservés » aux ESAT-EA ;
- Participer à des salons et rencontres avec les ESAT et EA ;
- Identifier une personne référente et ressource en matière d'achat handicap (portage à définir).

Mettre en place une politique d'achats solidaires						
Numéro de l'action	Intitulé de l'action (mesure)	Livrables (descriptif détaillé de l'action)	Précisions concernant les livrables	Contributeur	Indicateur de suivi ou d'évaluation	Échéance de mise en œuvre
1	Conventionnement auprès du réseau GESAT	Préconisations de segments d'achats à confier à des Entreprises Adaptées (EA) et/ou des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).	Etude de la cartographie des achats de l'Université de Rennes 1 par le GESAT <i>Coût estimé : 5 à 7k€ HT.</i>	DAFPA	Qualité de l'accompagnement (sur 3 niveaux : sans impact / contribution modérée / apport significatif)	Second semestre 2022
		Organisation de sessions de sensibilisation.	Par le réseau GESAT, à destination des prescripteurs UR1	DAFPA	Qualité de l'accompagnement (sur 3 niveaux : sans impact / contribution modérée / apport significatif)	Suivant les besoins exprimés
		Organisation de formations.	Par le réseau GESAT, à destination des prescripteurs UR1	DAFPA	Qualité de l'accompagnement (sur 3 niveaux : sans impact / contribution modérée / apport significatif)	Suivant les besoins exprimés
2	Centraliser et cartographier les achats existants auprès d'ESAT, EA ou assimilés.	Constituer un réseau avec les responsables administratifs des services et composantes de l'Université de Rennes 1	Remontée de terrain sous forme d'un questionnaire pour connaître les démarches déjà entreprises et collecter les attentes en matière d'achat durable (notamment portant sur le handicap)	DAFPA / DRH	Taux de réponse au questionnaire Indice qualitatif des retours obtenus	Second semestre 2022

3	Développer les achats socialement responsables (y compris en matière de handicap)	Elargir le panel de fournisseurs œuvrant dans le domaine du handicap : Augmenter le nombre de marchés réservés	Exemples de segments à couvrir : - Prestations de traiteur - Renouvellement de la convention de cafétéria - Collecte des déchets DEEE - Achat de café - Achat de goodies -Autres produits à façon	DAFPA / Prescripteur	Part du nombre de marchés réservés sur l'ensemble des marchés en cours (+ évolution)	2022 à 2025
		Elargir le panel de fournisseurs œuvrant dans le domaine du handicap : Augmenter le nombre de marchés avec des clauses sociales (avec l'appui des facilitateurs sociaux d'Atout Clause)	Solliciter Atout Clause pour des préconisations et étude de cartographie achats.	DAFPA / Prescripteur	Part du nombre de marchés avec des clauses sociales sur l'ensemble des marchés en cours (+ évolution)	2022 à 2025
		Mise à jour de la politique d'achat	Prévoir une procédure d'achat sur certains segments : - mobiliers ergonomiques (voir action 4 du présent SDH) - achats d'électro-ménager reconditionné par une entreprise d'insertion - systématiser une réflexion autour de l'achat durable (y compris en matière de handicap) - ...	DAFPA / DIL / DRS / Gouvernance	Indice qualitatif (aucune action / actions mineures / actions majeures)	2022 / 2023
		Participer à des salons pour rencontrer des ESAT et EA	Développer la connaissance du tissu économique local en matière d'ESAT et/ou EA.	DAFPA / DIL	Nombre de rencontres / an	2022 à 2025

		Identifier une personne référente "achat handicap"	Une personne ayant des connaissances en matière de commande publique et sensibilisée aux attentes en matière de handicap	DAFPA / DRH / SSE	Indicateur binaire : oui / non	2022 / 2023
4	Favoriser les achats d'aménagement de postes pour les personnels et d'accueil des étudiants	Identifier les besoins à venir et monter des marchés adéquats	Accueil des étudiants : - marché de traduction en langue des signes pour les étudiants Aménagement de postes pour les personnels : - mobiliers ergonomiques - matériels informatiques ergonomiques	DAFPA / SSE / DRH / SMUT	Indice qualitatif (aucune action / actions mineures / actions majeures)	2022 / 2023
5	Communiquer et valoriser les actions mises en œuvre dans le cadre du schéma directeur handicap	Communication interne et externe concernant les actions mises en œuvre dans le cadre du SDH.	Solliciter l'accompagnement de la Dircom	DAFPA / Dircom	Indice qualitatif (aucune action / actions mineures / actions majeures)	2022 à 2025

Axe 6 : Améliorer la visibilité de la recherche et de l'enseignement dans le domaine du handicap

De par les domaines spécifiques de formation de l'Université de Rennes 1 en santé, en droit, en management, en ingénierie, et en partenariat en sciences humaines et sociales avec Rennes 2 et l'EHESP, nous avons de nombreuses formations dans le domaine du handicap. De la même manière en recherche, les laboratoires IODE et CREM avec la chaire Vivre Ensemble, l'IRISA et le service de médecine physique et de réadaptation du CHU, permettent de travailler sur de nombreux projets qui s'intéressent à la thématique du handicap. Voici un aperçu non exhaustif de nos actions passées, en cours et en projet à court terme.

Domaine	Actions	Contributeur
FORMATIONS COMPLETES	Master 2 santé publique Situations de handicap et participation sociale	Faculté de droit et science politique en partenariat avec U Rennes 2 et EHESP
	Diplôme universitaire Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	Faculté de droit et science politique en partenariat avec Askoria
	Module de formation de 38h « Du Handicap vers le Management inclusif » pour étudiants en 1ère année à l'ESIR et en Licence 3 à l'IGR-IAE	ESIR, IGR-IAE, Chaire « Vivre Ensemble », Pôle Vie Etudiante
	Certificat de capacité d'orthophoniste (un métier qui rééduque les troubles de la parole et du langage)	Faculté de médecine
MODULES DE FORMATION	Module de formation de 38h « Du Handicap vers le Management inclusif » pour étudiants en 1ère année à l'ESIR et en Licence 3 à l'IGR-IAE	ESIR, IGR-IAE, Chaire « Vivre Ensemble », Pôle Vie Etudiante
	Semaine complète de sensibilisation au handicap des étudiants en médecine 2ème année (avec stage d'immersion et restitution) pour valider l'UE Stage. Réflexion sur la réalisation d'un film de présentation du projet.	Faculté de médecine en collaboration avec l'ensemble des organismes gestionnaires d'ESMS impliqués sur le territoire. Juin 2022. Planification d'une reconduction de l'action.
	Module de médecine physique et de réadaptation (4ème année de médecine)	Faculté de médecine
RECHERCHE/ FORMATION	Module de sensibilisation au vivre ensemble (théâtre forum / situations de handicap évoquées)	Chaire Vivre Ensemble
RECHERCHE	Colloque du handicap invisible à la situation personnelle handicapante : du droit aux réalités managériales	Chaire Vivre Ensemble (Laboratoires IODE et CREM) Novembre 2021 / publication avril 2022.
	Enquête sur une meilleure gestion du handicap invisible	Chaire Vivre Ensemble (stage dans une entreprise partenaire, le Crédit Agricole)
	L'avatar signeur (LSF)	Équipe EXPRESSION (IRISA)
	Le fauteuil autonome	Équipe RAINBOW (IRISA)
	La rééducation par feedback neurohaptique	Équipes HYBRID + EMPENN avec la plateforme NEURINFO (IRISA)
	IRM cognition spatiale après AVC	Équipe EMPENN (IRISA)
	Test d'un robot de marche pour re-apprentissage de la marche	Équipe EMPENN (IRISA)
	Analyse du mouvement pathologique d'enfants paralysés cérébraux	Service de Médecine physique et de réadaptation du CHU
	Réalité virtuelle et fonction cognitive -> protocole : alzheimer	Service de Médecine physique et de réadaptation du CHU

	Réalité virtuelle et fonction cognitive -> protocole : patients en réanimation qui ne peuvent pas bouger	Service de Médecine physique et de réadaptation du CHU
	37ème congrès de la SOFMER (Société Française de Médecine Physique et de Réadaptation) à Rennes	Faculté de médecine. Décembre 2022.

Pour ne choisir qu'une de ces actions qui mériteraient pourtant toutes d'être détaillées :

Le module de formation « Du Handicap vers le Management inclusif » qui se fait en collaboration avec des partenaires internes de l'université (ESIR, IGR-IAE, Pôle Vie Etudiante, Chaire « Vivre Ensemble ») et externes (UNEA, AGEFIPH, Arkéa, Atos, Cap Gémini, Groupama, Orange, Sopra Stéria) a pour ambition d'être proposé à moyen terme, à tous les étudiants de l'Université de Rennes 1.

Afin de combler le retard persistant en matière d'accès et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, et de satisfaire les exigences de la Loi du 05/09/2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'Université de Rennes 1 propose aux étudiants en 1ère année à l'ESIR et en Licence 3 à l'IGR-IAE, un module de formation de 38h afin d'acquérir des éléments de bases managériales pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap au sein de tout type d'organisation.

Les objectifs de ce module sont de :

- Sensibiliser aux enjeux du handicap dans l'entreprise,
- Diffuser des connaissances et changer le regard sur le handicap au travail,
- Apporter aux futurs managers, un contenu pédagogique de 1er niveau sur la thématique « handicap au travail » et sur le rôle de tous les salariés dans le cadre d'une politique inclusive de l'entreprise,
- Comprendre les enjeux pour l'entreprise d'employer des travailleurs en situation de handicap.

Dans cet axe du schéma directeur handicap très spécifique à notre université, notre plan d'actions est le suivant :

Améliorer la visibilité de la recherche et de l'enseignement dans le domaine du handicap

Numéro de l'action	Intitulé de l'action (mesure)	Livrables (descriptif détaillé de l'action)	Contributeur	Indicateur de suivi ou d'évaluation	Échéance de mise en œuvre
1	Bilan exhaustif formations de Rennes 1 et recherche dans la thématique du handicap	Liste UFR par UFR et labo par labo	Doyens et directeurs de recherche	- nombre de formations et volume horaire, et nombre d'étudiants inscrits - nombre de publications	Décembre 2022
2	Communication formations complètes sur le handicap	Donner plus de visibilité aux formations sur la thématique du handicap	Service Comm, SOIE	- nombre de communications et diversité des supports	2022-2027
3	Communication et développement de modules de formation sur le handicap	Donner plus de visibilité aux modules de formations sur la thématique du handicap et tenter de les intégrer dans toutes les formations de Rennes 1	Service Comm, DFVU	- nombre de communications et diversité des supports - nombre d'étudiants inscrits	2022-2027
4	Donner plus de visibilité à la recherche sur les thématiques du handicap	- salons - vulgarisation auprès de partenaires associatifs...	Service Comm	- nombre de communications et diversité des supports	2022-2027