

# SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2021-2026

voté en CA le 12 avril 2022



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

# Table des matières

<b>1. L'accueil et l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap</b> .....	<b>11</b>
1.1 Caractérisation de la population étudiante.....	11
1.2 L'accompagnement des étudiantes et des étudiants .....	17
1.3 Prise en charge du handicap temporaire .....	21
1.4 Doctorantes et doctorants en situation de handicap .....	23
1.5 Accompagnement des stagiaires et des personnes en alternance de la formation continue.....	25
1.6 La réussite et l'insertion professionnelle des étudiantes et étudiants en situation de handicap.....	26
<b>2. L'accueil et la formation des personnels en situation de handicap...</b>	<b>30</b>
2.1 Caractérisation des personnels concernés par le handicap .....	30
2.2 Coût financier .....	36
<b>3. Communication, sensibilisation et formation.....</b>	<b>39</b>
3.1 La communication et ses outils.....	39
3.2 Sensibiliser et former.....	41
<b>4. Vie Étudiante : culture et pratique sportive .....</b>	<b>46</b>
4.1 Contexte .....	46
4.2 Vie culturelle .....	46
4.3 Pratiques sportives .....	49
<b>5. Accessibilité numérique .....</b>	<b>51</b>
5.1 Mise en conformité.....	51
5.2 Documents numériques du SCD .....	54
5.3 Accompagner les usagères et les usagers dans la production des documents accessibles.....	58
5.4 Communiquer sur l'accessibilité numérique.....	58

<b>6. Accessibilité aux locaux</b> .....	<b>60</b>
6.1 Situation .....	60
6.2 Travaux d'accessibilité .....	62
6.3 Autres projets en cours .....	62
<b>7. Plan d'action</b> .....	<b>64</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>74</b>
Rôle du référent pédagogique handicap de l'UFR, de l'Institut ou de l'École interne .....	74
Projet : Enseignants Référents pédagogiques handicap par département.....	76
Fiche de mission référent local « Aspi-Friendly » .....	79
Fiche n°1 : Aide à l'identification des éventuelles contraintes du poste .....	80
Ad'ap bilan 2021 .....	83
Signalétique et accessibilité .....	84

Afin de rendre ce document accessible pour toutes et tous, celui-ci a été rédigé sans l'utilisation du point médian (du type « étudiant-es »). L'écriture inclusive du type « les étudiantes et les étudiants » sera utilisée dans les titres et sous-titres mais pas dans le corps du texte.

## Introduction

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition est fondamentale parce qu'elle fait du handicap une conséquence, variable selon l'environnement, de l'altération de santé. Dès lors, nous sommes tous et toutes concernées par le handicap parce que, dans nos actions dans le domaine professionnel, nous pouvons tenter d'améliorer l'environnement pour réduire les situations de handicap. Par exemple : donner un accès numérique à un livre qui pourra être lu en version audio ou encore automatiser une porte pour réduire les obstacles.

Le principe d'une accessibilité à tout pour tous et toutes guide notre mission : accessibilité matérielle aux locaux, accessibilité numérique aux documents, accessibilité à l'emploi, aux sports, à la culture. Une accessibilité pensée d'emblée pour tous et toutes, sans attendre la survenue d'un besoin d'un individu en particulier, c'est cela l'**accessibilité « universelle »** que nous visons et on sait par expérience que l'accessibilité universelle profite à chaque membre de la communauté universitaire, en situation de handicap ou non.

L'obligation de rédiger un Schéma directeur pluriannuel du handicap (article 50 de la loi ESR de 2013), actualisé régulièrement, nous donne l'occasion d'une mise au point sur l'environnement de travail que nous proposons aux personnes (étudiants et personnels) en situation de handicap dans notre université, sur nos avancées, mais aussi sur les améliorations possibles donnant lieu à une programmation des actions à venir. L'un des défis importants pour notre université, avec plus de 32 000 étudiants et un peu plus de 2 000 personnels,

est d'arriver à une **politique concernant le handicap équilibrée entre les différents sites** qui la composent : Campus du Mirail, de Blagnac, Cahors, Figeac, Foix, Montauban, les sites toulousains rue du Taur, Saint-Agne, Ranguel, Croix-de-Pierre, d'Albi, Rodez, Tarbes, Auch, Centre universitaire Toulouse Taylor's (Kuala Lumpur).

Cette politique s'appuie sur **trois leviers : la compensation** du handicap, **l'autonomisation** de la personne et **la sensibilisation** de chaque membre de notre communauté universitaire. La compensation ou l'aménagement permet de rétablir l'équité en tenant compte des problématiques de santé de toutes et de tous : des aménagements dans l'emploi, des mesures particulières d'examen permettent une véritable égalité des chances. L'autonomie, quant à elle, est moins la capacité d'une personne à agir seule que la capacité à connaître ses propres besoins et les personnes ressources qui peuvent être mobilisées ; l'autonomie est la capacité à agir pour soi et à prendre des initiatives dans ce sens. En cela, l'autonomie n'est pas du tout contraire à la compensation. Nous pouvons vraiment progresser dans cet accompagnement vers l'autonomie des personnes en situation de handicap en contribuant, chacun à notre niveau, à une meilleure connaissance des ressources dont l'université dispose ou dont elle pourrait disposer et qui sont encore à inventer. Le volet de la sensibilisation et de la formation au handicap est en cela essentiel pour développer une politique réaliste qui rétablisse l'égalité des chances pour toutes et tous. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit, dans son article 19, que « les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés et qui comporte notamment une information sur le handicap tel que défini à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles et les différentes modalités d'accompagnement scolaire » (art. L112-5 du code de l'éducation). C'est par la formation que nous contribuerons à changer le regard que nous portons sur le handicap et que notre université sera véritablement inclusive :

« La notion d'inclusion met en exergue le rapport aux autres : elle affirme que tout individu a sa place dans la vie sociale et que cette place ne doit être ni concédée, ni tolérée ou soumise à conditions /.../. L'ambition inclusive voit dans la diversité, non une difficulté pour la société, mais une source de bien-être social, de développement économique et un vecteur de matérialisation des droits de l'homme ; au nom des principes fondateurs du droit, elle affirme que tout individu, indépendamment de sa particularité, dispose du droit de vivre en fonction de ses aspirations et que, pour autant qu'on lui en fournisse la possibilité, il contribue au bien-être collectif. /.../.

[L'inclusion invite à] se démarquer des formes de scolarisation se satisfaisant d'une forme d'intégration normalisatrice considérant les « intégrés » comme de simples visiteurs au lieu de les considérer comme des membres à part entière de la communauté scolaire ». C'est donc une mission politique forte de l'université que celle de poursuivre cette inclusion, guidée par le nouveau schéma directeur handicap que nous vous présentons.

## Contexte

L'Université de Toulouse - Jean Jaurès (UT2J) a une longue tradition d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ainsi, en 1997-1998, un accueil spécifique avait déjà été organisé pour les étudiants en situation de handicap, dont le nombre s'élevait alors à 117. En 2020, 1 263 étudiants se déclarent en situation de handicap et 634 bénéficient de mesures de soutien spécifiques ou de mesures particulières pour les examens.

Dans le Projet d'établissement 1999-2002, notre université a développé une politique spécifique avec la création de la Division de la Vie Étudiante (DIVE). Pour la période quadriennale, les demandes budgétaires s'élevaient à 3 080 000 francs (469 000 €). L'urgence était la création de places de stationnement et de toilettes réservées aux personnes en situation de handicap et/ou à mobilité réduite, la réalisation d'un atelier de transcription en braille ou l'ouverture de cours de Langue de Signes Française pour des étudiants entendants.

Au cours de l'année universitaire 2001-2002, un chargé de mission handicap pour les étudiants a été nommé. En 2012, cette charge s'est étendue aux personnels et un Pôle Environnement Professionnel (PEP), attaché à la Direction des Ressources Humaines, a vu le jour. L'une de ces missions est la prise en charge des personnels en situation de handicap ou pouvant se faire reconnaître comme travailleurs handicapés, accompagnement réalisé par la « correspondante handicap » pour les personnels de l'établissement.

En matière d'examens et concours, les médecins du Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SIMPPS qui a une antenne dans notre université) désignés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) communiquent à l'autorité administrative compétente leur avis relatif aux aménagements des modalités de passation des épreuves (aides techniques, aides humaines, temps de repos, temps majoré, etc.), suivant les règles fixées par le décret du 21 décembre 2005 et les recommandations formulées dans la circulaire du 26 décembre 2006.

Concernant l'enseignement supérieur, le Ministère a élaboré une Charte Université-Handicap le 7 septembre 2007, dont l'objectif était de faciliter l'accès des lycéens à l'université par la mise en place de structures handicap dans les universités.

Une nouvelle Charte Université-Handicap du 4 mai 2012 a pour objectif de consolider les dispositifs handicap, de développer la politique des ressources humaines en la matière, de rendre plus lisible la recherche sur le handicap et de permettre l'accessibilité des services.

La loi ESR du 22 juillet 2013 impose la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.

L'article L712- 3 du code de l'éducation prévoit que « le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le ou la présidente présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi ». Le premier schéma directeur de l'UT2J a couvert la période 2016-2020 ; ce nouveau schéma directeur handicap permet de tracer un bilan et de proposer de nouvelles pistes d'amélioration.

Enfin le gouvernement développe depuis 2018 une stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement ; cette stratégie se déploiera jusqu'en 2022. Au niveau national, le dispositif «Construire une Université Aspie-Friendly» associe vingt-sept établissements d'enseignement supérieur qui s'engagent dans l'accompagnement des étudiants porteurs d'autisme vers l'enseignement supérieur.

## **Politique de site**

Depuis 2014 et la création de l'Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées (UFTMIP), une coordination des différents chargés de mission handicap des universités toulousaines a été mise en place avec des rencontres périodiques pour développer plus efficacement l'ensemble de ces politiques et actions autour du handicap et collaborer au Schéma directeur handicap de l'UFTMIP.

L'UT2J travaille par ailleurs en lien étroit avec le conseiller ASH (Aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap) du Rectorat, pour faciliter la transition vers l'université des élèves en situation de handicap. Depuis 2012, l'UT2J s'associe au rectorat et aux autres

établissements toulousains pour tenir un stand spécifique interuniversitaire « HANDISUP » au Salon Infosup. Dans un contexte similaire, l'UT2J a participé avec le soutien de la MGEN, à partir de 2009, à plusieurs demi-journées d'information pour les lycéens de la région Occitanie en situation de handicap et leurs familles : entre 2017 et 2020, ces rencontres « études supérieures et handicap c'est possible » se sont déroulées sur le campus Mirail de notre université, qui en a assuré la logistique. En collaboration avec les autres universités, des étudiants de niveau master ont témoigné de leur réussite à l'UT2J, dans l'objectif d'encourager les lycéens en situation de handicap à engager des études universitaires.

## Organisation de l'UT2J

La loi du 10 juillet 1987 établit une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs pour les organismes du secteur privé et du secteur public de plus de vingt salariés. A l'Université Toulouse - Jean Jaurès, entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2019, le taux d'emploi légal est passé de 4,62 % à 5,69 % (après avoir atteint 6,07% en 2018). Au 31 décembre 2020, avec la réforme impliquant un nouveau mode de calcul, il est de 5,39%.

Le nombre de personnels en situation de handicap s'élève à 113 agents en 2020.

En 2019-2020, parmi les 30 764 étudiantes et étudiants, 1 263 d'entre eux se déclarent avec un handicap au moment de leur inscription administrative. Le pôle handicap en accompagne 634 (dont 430 s'étaient déclarés en situation de handicap au moment de leur inscription) qui bénéficient de mesures de soutien dans leur formation ou de mesures particulières pour les examens.

L'UT2J compte une diversité de campus en région pour lesquels il faut prendre en compte la diversité des situations tout en essayant de réduire les écarts en termes d'accessibilité et de politique handicap.

L'organisation de l'accompagnement des personnels et des étudiants en situation de handicap se répartit ainsi :

### Au niveau institutionnel :

- Une chargée de mission handicap élaborant la politique handicap de l'université



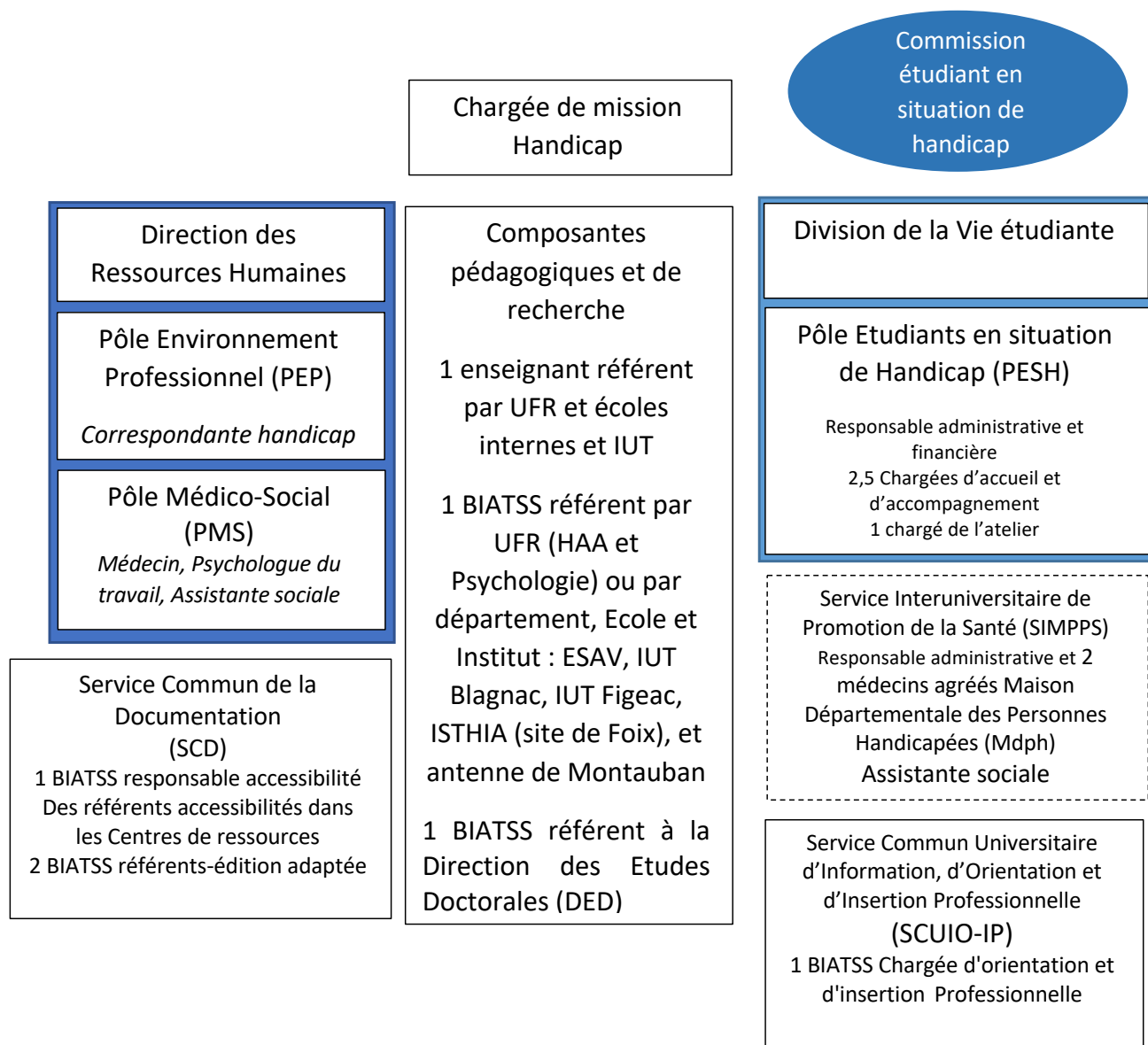
## **Pour les étudiantes et les étudiants :**

- Division de la Vie Étudiante (DIVE) : Pôle des Étudiants en situation de Handicap (PESH)
  - 1 responsable administratif du pôle
  - 3 personnes : accueil et accompagnement (1,5 ETP)
  - 1 personne : atelier de transcription (1 ETP)
- Composantes pédagogiques :
  - 1 enseignant référent pour chaque UFR et pour l'INSPE, l'IUT Blagnac, l'IPEAT
  - 1 BIATSS référent par UFR (Psychologie et HAA) ou 1 par département
  - 1 BIATSS référent dans les Écoles et Instituts : ENSAV, IUT Blagnac, IUT Figeac, UFR HAA, Psycho, site de Montauban ; site de Foix (géographie + ISTHIA)
- SCUIO-IP : 1 BIATSS référent
- Service Commun de Documentation (SCD) : 1 BIATSS référent, 2 BIATSS pour le dispositif « édition adaptée » et des « référents accessibilité » dans chaque centre de ressource.
- SIMPPS : 2 médecins possédant l'agrément Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

## **Pour les personnels :**

- Direction des Ressources Humaines :
  - Pôle Environnement Professionnel (PEP)
    - 1 responsable du service et correspondant handicap pour l'établissement
    - 1 chargé d'accompagnement professionnel
  - Pôle Médico-social (PMS)
    - Médecin du travail
    - Assistant de service social du personnel
    - Psychologue du travail

## Schéma des actrices et des acteurs 2021



Le Schéma Directeur Handicap a été élaboré par un comité de pilotage Handicap ad hoc élargi en fonction des sujets (Numérique, Patrimoine, Recherche, etc.). Ont participé à l'élaboration de ce schéma :

- le vice-Président du CA,
- la chargée de mission handicap,
- la directrice des Ressources Humaines,
- le médecin du travail
- la conseillère de prévention
- la représentante du SIMPPS
- la responsable du Pôle Environnement Professionnel (DRH-PEP), correspondante handicap,

- la chargée d'accompagnement professionnel (DRH-PEP)
- la responsable de la Division de la Vie étudiante (DIVE),
- la chargée d'accueil et d'accompagnement du Pôle des étudiants en situation de handicap (DIVE)
- la représentante des référents pédagogiques handicap (enseignants)
- les représentants des responsables et gestionnaires de scolarité
- le représentant de la DPIGC
- la responsable du Service des Études Doctorales
- la référente accessibilité pour le SCD
- la référente handicap du SCUIO-IP
- la responsable qualité (DEEP)
- la chargée d'accompagnement et de suivi (DEEP)
- le chargé du suivi du projet d'établissement (DEEP)

# 1. L'accueil et l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap

## 1.1 Caractérisation de la population étudiante

Le nombre d'étudiants en situation de handicap augmente de manière très importante ces dernières années. Cela peut indiquer d'une part que le suivi médical et la prise en charge des étudiants en situation de handicap se sont améliorés, et d'autre part que l'école inclusive qui s'est développée à partir de 2005 a produit ses effets : les enfants en situation de handicap qui étaient en maternelle en 2005 (et après) ont aujourd'hui l'âge de nos étudiants.

On compte parmi les étudiants deux populations différentes : les personnes se déclarant en situation de handicap au moment de l'inscription et celles ayant fait la démarche pour obtenir des mesures spécifiques. Cette dernière situation, « reconnue » par les services médicaux et qui entraîne une prise en charge par l'établissement, diffère donc de celle déclarée au moment de l'inscription, qui se justifie par une altération de santé de l'étudiant mais ne nécessite pas toujours des aménagements dans la formation ou des mesures spécifiques pour les examens.

### ■ Étudiantes et étudiants s'étant déclarés en situation de handicap sur le dossier d'inscription

Tableau 1 ► Nombre d'étudiants s'étant déclarés en situation de handicap sur le dossier d'inscription, par année universitaire

2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
767	886	929	1 069	1 263	1 610

La chargée de mission dispose d'une liste anonymée (CNIL) des étudiants s'étant déclarés en situation de « handicap » lors de l'inscription (extraction Apogée). Elle peut informer ces étudiants des conditions et des procédures pour être accompagnés par la DIVE.

Lorsque l'étudiant est amené à renseigner la rubrique « handicap » à l'inscription, il est dirigé automatiquement vers le pôle handicap de la DIVE par l'information suivante :

« La réponse à cette question a un caractère facultatif. Ces informations sont destinées à faciliter la mise en œuvre de mesures appropriées au bon déroulement de votre cursus universitaire. Dès votre inscription, adressez-vous à la DIVE, Pôle des étudiants en situation de handicap : Mél : [dive-peh@univ-tlse2.fr](mailto:dive-peh@univ-tlse2.fr) »

## ■ Étudiantes et étudiants ayant bénéficié d'un accompagnement du pesh

Tableau 2 ► Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un accompagnement du PESH, par année universitaire

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Arrêté	445	484	533	583	634	605
Déclarés EH à l'inscription	263	278	327	374	430	459
Non déclarés EH à l'inscription	182	206	206	209	204	146
CC	337	393	484	471	526	511
ET	70	72	86	95	94	87
CC/ET	38	19	8	15	14	6
						1 césure
Progression		+9%	+10%	+9%	+9%	-5%

Les étudiants en situation de handicap bénéficiant d'un arrêté de mesures particulières (se déclarant en situation de handicap à l'inscription) ne représentent donc qu'une partie de la population qui bénéficie de mesures d'accompagnement. Cette population a augmenté de 40 % en 4 ans.

## ■ Répartition par type de handicap

Tableau 3 ► Nombre d'étudiants bénéficiant de mesures particulières par type de handicap, par année universitaire

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Troubles intellectuels et cognitifs (autismes...)	11	9 +3 TSA*	7 + 28 TSA	29 + 31 TSA	6 + 33 TSA	10+37 TSA
Troubles du langage et de la parole (dyslexies, dysphasie...)	95	88	141	158	174	138
Troubles moteurs	54	57	97	71	84	51
Troubles psychiques	43	52	84	112	109	85
Troubles viscéraux (cardiaques, respiratoires, liés à une pathologie cancéreuse...)	1	13	52	54	41	94
Cécité	27	11	6	10	14	16
Autre trouble des fonctions visuelles	13	14	21	13	16	13
Surdité sévère et profonde	18	15	16	14	19	24
Autre trouble des fonctions auditives	23	16	13	10	5	9
Plusieurs troubles associés	53	60	53	59	69	80
Autres troubles	107	146	14	22	41	35
Handicap temporaire (séparé de la typologie handicap à partir de 2019-20)					22	13

\* Troubles du spectre autistique (TSA)

Aujourd'hui, la DIVE réussit à établir un état plus fiable des étudiants en situation de handicap bénéficiant de mesures particulières : jusqu'en 2016-17, la déclaration du type de handicap était

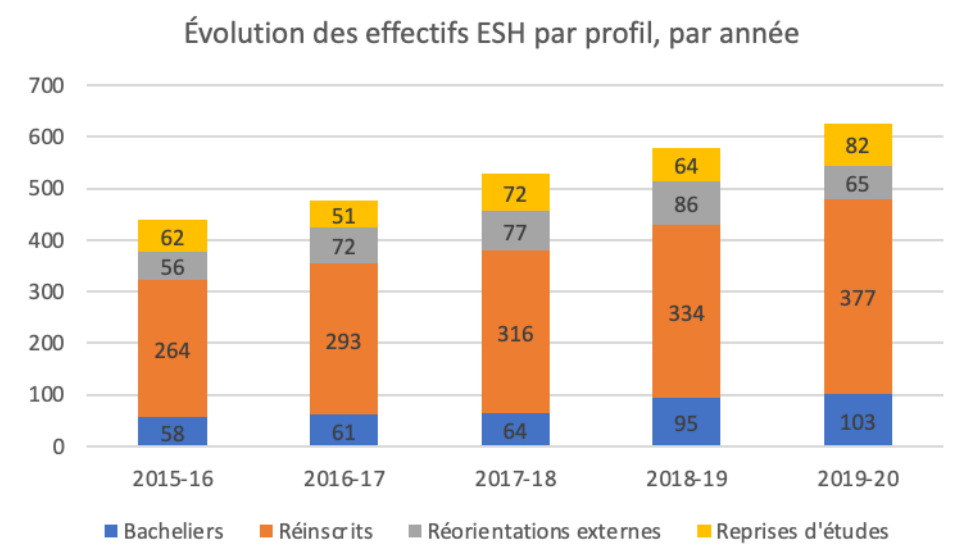
faite par l'Étudiant en Situation de Handicap. Depuis 2017-18, ces informations anonymes sont envoyées par le SIMPPS.

## Plan d'actions

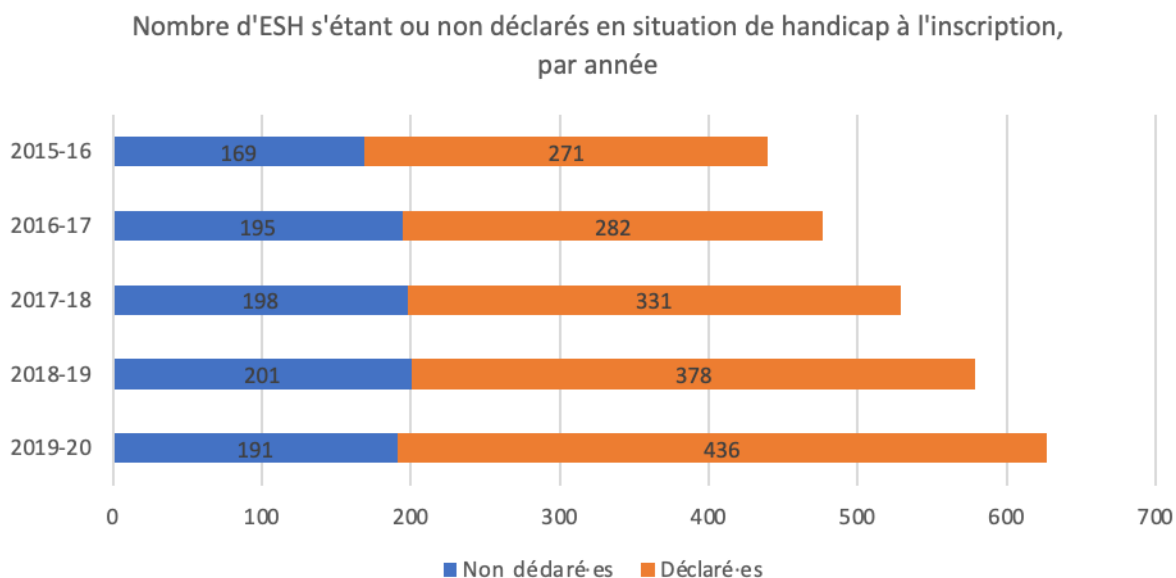
N°	Action	Échéance
1	Réserver la saisie des informations relatives au handicap dans APOGÉE au PESH	Rentrée 2022-2023

## ■ Évolution par niveau des effectifs étudiants en situation de handicap à l'UT2J

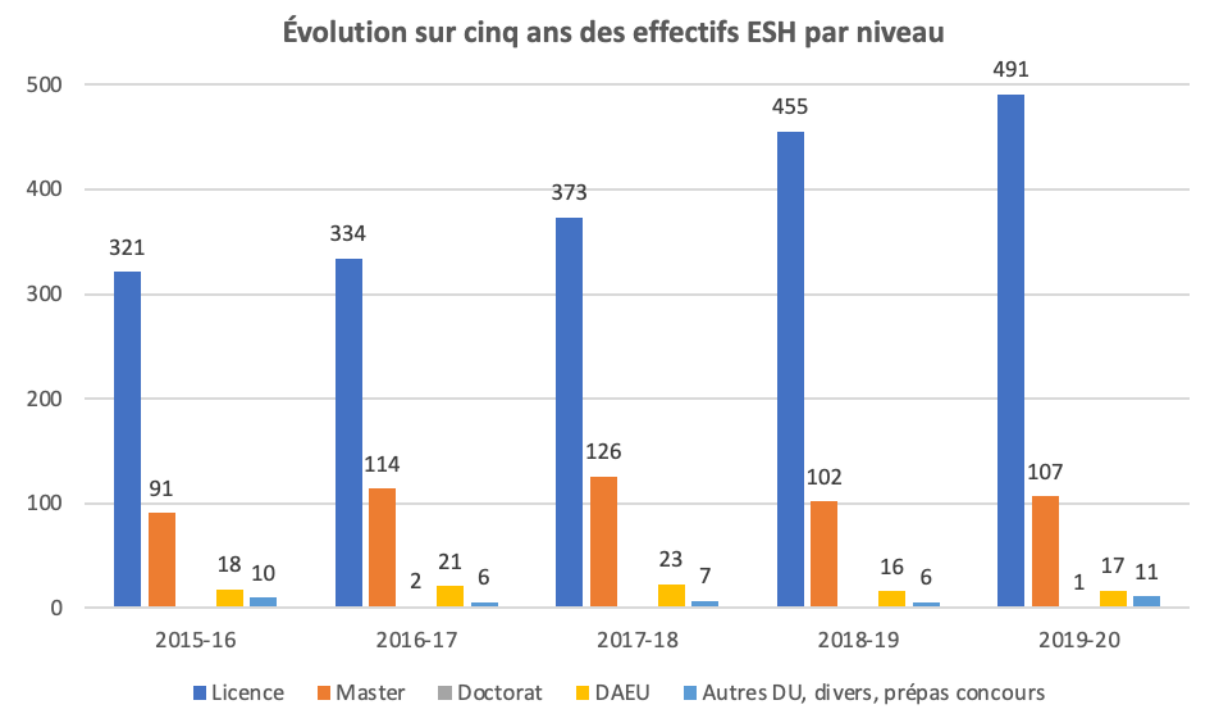
La population étudiée dans ce schéma directeur est celle des étudiants suivis par le Pôle des Étudiants et Situation de Handicap (PESH) de la DIVE ; elle est comparée à l'ensemble de la population afin de la caractériser au mieux. 2 652 étudiants ont bénéficié d'un accompagnement pendant la durée du schéma précédent (5 ans). La répartition femmes-hommes est identique à celle de la population (autour de 70% femmes).



Les entrants représentent 40% des ESH, soit 5% de moins que pour l'ensemble des entrants : les bacheliers connaissent une augmentation importante (+78%) et les reprises d'études (étudiants inscrits dans aucun établissement post-bac l'année précédente) une augmentation de 32%.



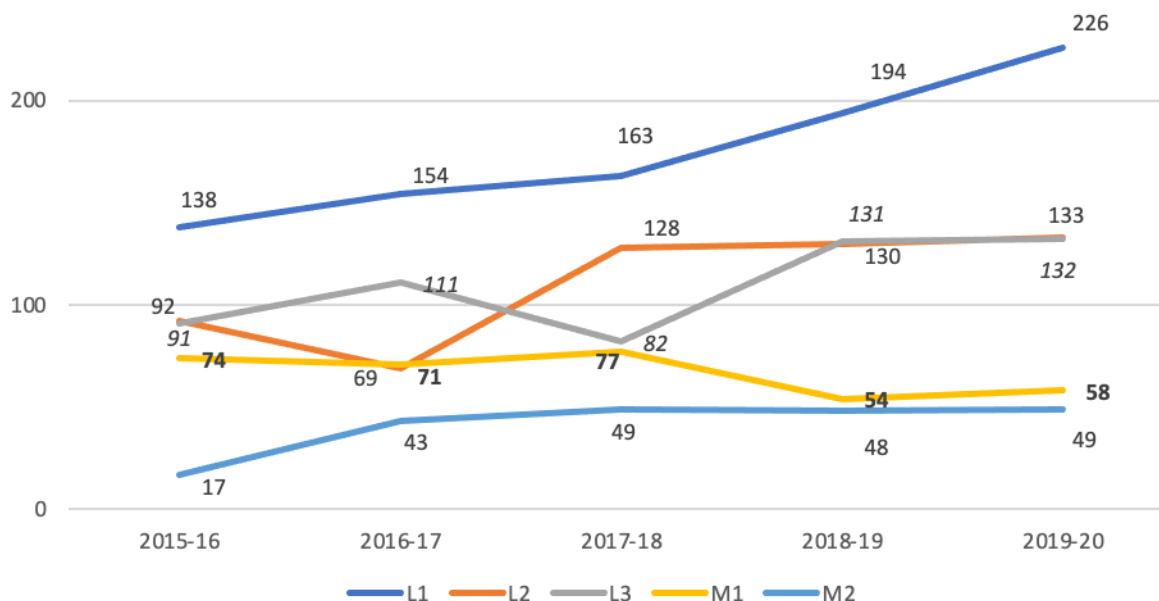
La proportion d'étudiants s'étant déclarés en situation de handicap est passée de 62% à 70%. La population accueillie augmente de manière constante (+43% en 5 ans), principalement en Licence et en Master.



La L1 connaît une augmentation constante et très importante (+64%) et le niveau M2 compte 3 fois plus d'inscrits. NB. La sélection en M1 a été officialisée par la loi de décembre 2016.



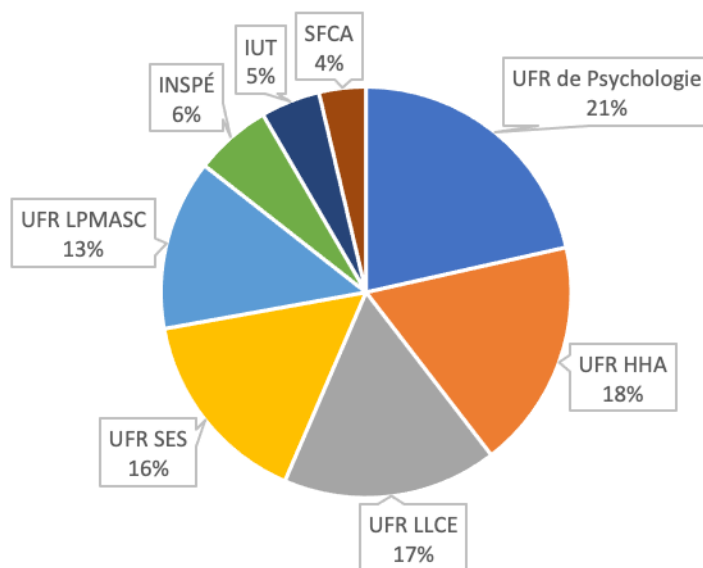
### Évolution des inscrits par niveau, par année universitaire



Les caractéristiques de la population des ESH sont sensiblement les mêmes que celles de la population étudiante dans son ensemble.

Inscrits pour plus de 80% dans les UFR.

### Répartition des ESH par composante, en %



Les ESH s'inscrivent plus aux enseignements du SED (38% contre 12% pour la population totale) et sont deux fois moins nombreux à déclarer une activité professionnelle lors de l'inscription (10% contre près de 20% pour la population étudiante).

## 1.2 L'accompagnement des étudiantes et des étudiants

Une équipe plurielle accompagne les étudiants en situation de handicap : les personnels du pôle handicap, les médecins du SIMPPS, les enseignants référents handicap (fiche de mission en annexe), les référentes locales Aspie-friendly (fiche de mission en annexe) les gestionnaires de scolarité, la référente handicap du SCUIO-IP, les référents accessibilité du SCD, peuvent être tour à tour sollicités par l'étudiant dans le cadre de son suivi.

Réunissant tout ou partie de ces acteurs, une commission plurielle est réunie ou peut être réunie chaque début de semestre autour de l'étudiant en cas de situation complexe nécessitant des adaptations spécifiques (systématique pour les étudiants sourds par exemple).

### ■ Cadre réglementaire

- Aménagement dans le déroulement et l'accompagnement aux études article 20 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : étude supérieure, aménagement de la part de l'université.
- Loi du 22 juillet 2013, reprise dans le Code de l'éducation - Art. L. 123-4-1 : « Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».
- Aménagement examens et concours Décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap. Circulaire n°2011-220 du 27 décembre 2011 relative à l'organisation des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.

Les étudiants en situation de handicap se voient proposer plusieurs aides, humaines, techniques, matérielles, pendant l'inscription, la formation ou l'examen.

## ■ Au moment de l'inscription

Le pôle handicap recrute des vacataires pour aider les étudiants en situation de handicap au moment de leur inscription.

Cas particulier de l'UFR Psychologie - Chaîne d'inscription spécifique : dès lors que l'étudiant en L1 a coché sur la fiche de pré-inscription ou d'inscription la case « en situation de handicap », il reçoit un planning des demi-journées prévues pour la chaîne d'inscription spécifique : inscription administrative avec le personnel administratif et inscription pédagogique avec le référent enseignant handicap après un échange confidentiel sur les besoins pédagogiques spécifiques, l'information sur les différents services à disposition des étudiants en situation de handicap et leurs rôles respectifs (SIMPPS, DIVE, UFR, SCUOI-IP, SCD...).

## ■ Pendant la formation

Les aides les plus courantes sont la prise de notes, le tutorat individuel, le dictaphone pour les enregistrements de cours (avec engagement de non diffusion), les photocopies gratuites, les supports de cours SED mis à disposition gratuitement (à condition d'être inscrit en contrôle continu).

### **Développement et diversification de l'aide depuis 2017 :**

Particulariser l'accompagnement dans le cadre d'une politique à la fois de compensation du handicap et d'autonomisation de l'étudiant.

- Accès des étudiants à l'édition adaptée et aux fichiers numériques des œuvres (base PLATON) permettant agrandissement, lectures audios etc. Service coordonné par le SCD et le pôle handicap.
- Pour les étudiants porteurs d'autisme :
  - Encadrement par un binôme d'étudiants en Master TSA pour les étudiants TSA.
  - Possibilité de faire partie du dispositif « Aspie-friendly » depuis la rentrée 2019
- Cours sur le numérique adapté pour le public des étudiants non-voyants : depuis 2018, une convention a été signée avec l'IJA (Institut des Jeunes aveugles) pour fournir toute l'année aux étudiants non-voyants de tout niveau des cours sur le numérique (2 heures par semaine). Elle est gérée par le département Maths-Infos, responsable des UE PIX.

- Abonnement à l'application AVA campus pour les étudiants sourds (transcription de l'oral vers l'écrit).
- Adaptation du Test en langue ELAO accessible aux étudiants sourds au Centre de ressources en langue (en anglais, espagnol, français (FLE), allemand, néerlandais, et italien)
- Une communication est faite aux étudiants sourds sur la diversité de l'accès aux cours : interprétariat, support SED ou papier, prise de notes, application AVA. L'hybridation dans l'accès au savoir favorise une meilleure maîtrise de la langue française facilitant l'accès à l'emploi en milieu ordinaire (un tutorat en langue française peut être proposé par le PESH).

Tableau 4 ► Bilan financier de l'accompagnement des ESH sourds/malentendants, par année

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
ESH sourds suivis	14	12	14	14	15
Budget total aides techniques	90 850€	112 507€	72 095€	96 494€	78 491€
min/ESH<..<max/ESH*	94€<...<14424€	3606€<...<19701€	279€<...<18391€	3295€<...<23769€	341€<...<18963€

\*Spécificités 2019-20 liées au confinement

## ■ Mesures particulières d'examen

**Elles sont diverses : secrétariat individuel, temps majoré, récupération des temps de pause, explicitation des consignes etc.**

Depuis le vote de la CFVU de janvier 2020, si l'étudiant s'est vu préconiser un aménagement d'études sur 2 ans par le SIMPPS, il peut demander au président du jury de diplôme le maintien de ses notes en dessous de 10 sur la durée de l'aménagement.

## - Rappel pour leur mise en œuvre :

Le pôle handicap prend en charge la surveillance d'une salle individuelle, indépendamment de la présence d'un secrétaire.

Pour les examens, la DSI met à disposition des secrétariats pédagogiques une flotte de 10 et à terme 20 ordinateurs par le biais d'Aladin.

Lorsque la pause entre 2 examens ne permet pas la tenue des examens sur une seule journée, un sujet de remplacement sera proposé.

L'explicitation des consignes doit être faite par un enseignant de l'UE. Il est parfois difficile qu'un enseignant aille expliciter un sujet pour un étudiant qui compose dans une salle individuelle. Dans ce cas, il faut prévoir l'explicitation des consignes dans le sujet écrit et que le surveillant ou le secrétariat d'examens puisse communiquer avec un enseignant de l'UE en cas de problème de lecture du sujet.

Transmission des mesures particulières d'examen : actuellement l'étudiant transmet son avis de préconisations aux gestionnaires de scolarité où il est inscrit (DP, DA, option) ; le Pôle des étudiants en situation de handicap (PESH) transmet l'arrêté aux composantes. Les gestionnaires de scolarité remplissent un tableau au fur et à mesure des informations reçues (voir tableau vierge en annexe). L'enseignant, parfois, n'a pas l'information au moment du premier contrôle continu qu'il organise.

### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
2	Renforcer l'accompagnement des ESH par des référents enseignants handicap jusqu'au niveau département avec un référentiel établissement (voir annexe) qui harmonise le nombre d'heures allouées aux UFR	Rentrée 2022-2023

3	Proposer dans chaque UFR un accompagnement pédagogique systématique en cours d'année aux étudiants en situation de handicap : • RDV individuels à la fin du premier semestre (point sur les mesures mises en place) • RDV en fin d'année (bilan de l'année et projet de l'année suivante)	Rentrée 2022-2023
4	Améliorer l'information auprès des équipes enseignantes relatives aux mesures particulières d'examen pour les étudiants en CC	2021-2022
5	Améliorer la coordination entre les services scolarité (par exemple en cas de changement d'orientation pour les L1) pour un même étudiant	Rentrée 2022- 2023
6	Mettre à disposition des ordinateurs en vue des examens	2022 Janvier (1ère session d'examens)
7	Rendre la Carte IZLY plus accessible avec un embossage pour la lecture braille	Rentrée 2022-2023
8	Pérenniser l'organisation actuelle des créneaux de cours pour que les étudiants disposent de 15 minutes d'intercours	2022-2023
9	Actualiser la Charte scolarité (revoir la terminologie, nouvelles mesures : mise à jour)	2022-2023
10	Ajouter une colonne dans la fiche IP pour identifier les UE faisant partie de l'aménagement d'études afin d'indiquer « Absences justifiées » dans le relevé de notes (en vue de la sélection en Master)	2022-2023
11	Améliorer les services spécifiques à destination de publics empêchés (allongement de prêts, envoi de documents etc.) avec le SCD et avec la DISCO (lien Apogée et logiciel bibliothèque)	En cours
12	Inciter l'ensemble des enseignants à concevoir un cours universellement accessible en leur proposant des formations spécifiques	En cours

### 1.3 Prise en charge du handicap temporaire

Le handicap est dit « temporaire » dès lors qu'il dure moins de 6 mois.

« L'accompagnement des étudiants en situation de handicap temporaire relève de la politique propre à l'établissement et l'accompagnement des étudiants stagiaires de la formation continue du service dédié. En outre, ces crédits n'ont pas vocation à couvrir le coût des surveillances

d'examens. En effet, le contrôle des connaissances acquises par les étudiants constitue l'une des obligations de service des enseignants-chercheurs puisqu'il s'inscrit dans leurs fonctions d'enseignement (article L.952-3 du code de l'éducation). Ces fonctions s'insèrent dans le cadre des missions du service public de l'enseignement supérieur (article L.123-3 du code précité). » (Chargée de mission handicap, MESRI – DGESIP, Sous-direction de l'égalité des chances et de la vie étudiante)

## ■ Politique UT2J

Depuis 2018, l'université a arrêté une politique globale de prise en charge du handicap temporaire, afin d'harmoniser les pratiques et qui consiste essentiellement en la mise en place de mesures d'accompagnement aux examens, avec une enveloppe de 10 000€. La gestion est effectuée par le PESH à la DIVE.

Tableau 5 ► Nombre d'étudiants accompagnés au titre du handicap temporaire, par année

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Handicap temporaire (depuis 2017-18)			23	30	22	13

Coût de cet accompagnement sur l'année de référence 2018/2019 (surveillance salle individuelle et secrétariat) : 1 976.79€

## Plan d'actions

N°	Action	Échéance
13	Déployer l'accompagnement du handicap temporaire à l'ensemble de la formation (pas seulement pour les examens) pour une nouvelle phase de test de 1 an	2021-2022

Par exemple, pour un semestre de prise de note (mais la durée peut être variable), environ 250 heures de cours, le coût de la prise de note s'établit à 1 802,50 € (125 heures x taux horaire brut charges comprises).

L'université s'engage à prendre en charge le handicap temporaire sur la base d'un montant de 10 000€, qui permet aujourd'hui d'assurer non seulement l'accompagnement pour les examens, mais aussi de répondre aux demandes d'accompagnement pédagogique durant les cours.

Un bilan sera fait à l'issue de la première année, afin d'évaluer les besoins couverts et les éventuels réajustements du montant apprécié chaque année en fonction des moyens.

## 1.4 Doctorantes et doctorants en situation de handicap

Chaque année, l'établissement recrute des étudiants doctorants contractuels (CDU) ; en 2020-2021, ils étaient au nombre de 26.

### ■ Les CDU handicap

Des étudiants présentant un projet de thèse et reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recrutés chaque année par le Ministère et bénéficient d'un contrat d'une durée de trois ans (36 mois) conditionné chaque année par la réinscription en formation doctorale. La campagne a lieu tous les ans au mois de mars : à l'Université Toulouse - Jean Jaurès, ils sont au nombre de 7 à avoir bénéficié d'un CDU handicap, dont 2 ont soutenu leur thèse (décembre 2019 et 2020).

Le MESRI finance ces contrats à la condition que l'Université fasse preuve d'une politique favorable à l'inclusion de doctorants en situation de handicap.

Le doctorant contractuel est un agent public. Il peut bénéficier de période de congé maladie. Lorsque ce congé est d'au moins 4 mois, le doctorant peut solliciter une prolongation de son contrat, qui ne peut être supérieure à la durée de l'arrêt maladie et doit être inférieure à 1 an.

Une personne en CDU handicap fait partie des personnels de l'établissement : à ce titre, dans le cadre d'un aménagement, du matériel peut être pris en charge par le PEP.

### ■ Les doctorantes et doctorants en situation de handicap sans CDU

Ils peuvent être accompagnés par le pôle des étudiants en situation de handicap. Améliorer l'environnement de l'étudiant, connaître les dispositifs et faire connaître aux étudiants les



dispositifs, c'est placer l'étudiant-doctorant dans les meilleures conditions de réussite et d'excellence.

## Évolution du nombre d'étudiantes et d'étudiants en M et D

Sur la période du SDH 2016-2020, seuls 3 doctorants ont été suivis par le PESH de la DIVE ; dans le tableau ci-dessous, nous utilisons exceptionnellement le nombre d'étudiants s'étant déclarées en SDH à l'inscription.

Tableau 6 ► Nombre d'étudiants en master et doctorat, s'étant déclarés en situation de handicap à l'inscription, par année

Déclaration ESH	2005-06	2010-11	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	Évolution sur 5 ans
Doctorants	934	932	908	890	883	882	920	1%
Doctorants SH	5	8	14	17	23	22	20	43%
M2	1085	2734	2762	3129	3378	3333	3395	23%
M2 SH	7	24	52	84	100	107	122	135%
M1	3139	3286	3903	4367	4153	3644	3389	-13%
M1 SH	38	29	125	133	133	104	124	-1%

Tableau 7 ► Nombre d'étudiants en master et doctorat suivis par le PESH, par année

PESH	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	Évolution sur 5 ans
Doctorants		2			1	-
M2	17	43	49	48	49	188%
M1	74	71	77	54	58	-22%

Sélection en M1 en 2016 et en 2018 à l'UFR de Psychologie.\*\*

## Plan d'actions

N°	Action	Échéance
14	Informersur la RQTH dès le Master	2022 Mars
15	Informersur l'ensemble des dispositifs d'accompagnement existants quel que soit le statut des doctorants (CDU ou non) lors des réunions des futurs Masters (mars-avril) et lors de la conférence de la Recherche	2022 Mars

## 1.5 Accompagnement des stagiaires et des personnes en alternance de la formation continue

### ■ Le contexte

Le Ministère calcule sa dotation annuelle pour le budget handicap alloué à notre université uniquement sur la base du nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits (année N-1).

Les stagiaires et les alternants en contrat de professionnalisation en situation de handicap n'ayant pas le statut étudiant, leur accompagnement spécifique au sein de la Formation continue relève d'une politique d'établissement.

Actuellement, seuls les stagiaires inscrits au DAEU sont accompagnés par le pôle handicap comme les étudiants. Ces stagiaires DAEU en situation de handicap sont au nombre d'une vingtaine par an. Pour l'instant, cet accompagnement est peu coûteux en termes financiers.

Tableau 8 ► Nombre de stagiaires DAEU accompagnés par le pôle handicap, par année

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
DAEU	18	21	23	16	17

Coût de l'accompagnement DAEU sur l'année de référence 2018-2019 : 762 € (secrétariat d'examen)

Parmi les critères de la certification QUALIOPI figure l'accompagnement des stagiaires et des alternants en contrat de professionnalisation en situation de handicap.

### ■ L'objectif : accompagner tous les stagiaires et les personnes en alternance en situation de handicap de la formation continue

Avancées dans la construction de cet objectif :

- Le PEP peut accompagner les référentes handicap de la Formation continue dans la mise en place de cette nouvelle mission.

- La DIVE-pôle handicap qui a l'expérience et l'expertise de l'accompagnement est d'accord pour que soit localisé en son sein cet accompagnement des stagiaires de la formation continue en situation de handicap, en relation avec les référents de la Forco.
- Le budget alloué à cet accompagnement ferait l'objet d'une dotation de l'Université à la DIVE lors du « budget rectificatif », compensant l'éventuel déficit financier qui serait créé dans ce service du fait de cet accompagnement. Une année test permettrait de voir si le plafond de 10 000 euros par an est atteint.
- Cette ligne budgétaire séparée de la ligne budgétaire consacrée aux étudiants en situation de handicap devra tenir compte des divers types de financement possible : financement par l'entreprise (AGEFIP), par l'université, par Pôle emploi etc.
- Une convention avec le SIMPSS pourra être établie pour que les stagiaires soient vus par les médecins de l'université agréés MDPH plutôt que par des médecins agréés MDPH sans lien avec l'université.

#### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
16	Accompagner les stagiaires et tous les alternants en situation de handicap	2021-2022

## 1.6 La réussite et l'insertion professionnelle des étudiantes et étudiants en situation de handicap

### ■ La réussite de la population étudiante en situation de handicap comparée avec l'ensemble de la population étudiante

Afin de mesurer la réussite des étudiants en situation de handicap, nous avons fait le choix de la comparer avec celle de l'ensemble de la population au début et à la fin schéma 2016-2020.

Tableau 9 ► Taux de réussite de l'ensemble des étudiants de l'UT2J et taux de réussite des ESH suivis par la DIVE (diplômés en 2016 et en 2020), selon les niveaux

	Diplômés 2016			Diplômés 2020		
UT2J	Nombre d'inscrits	Taux de présence	Taux de réussite	Nombre d'inscrits	Taux de présence	Taux de réussite
D.U.	1230	74%	50%	1209	69%	62%
DAEU	504	100%	35%	266	65%	87%
DUT 1	433	80%	80%	426	86%	86%
DUT 2	365	93%	93%	381	94%	94%
Licence 1	7448	47%	78%	8594	50%	94%
Licence 2	4031	77%	84%	4823	77%	95%
Licence 3	3835	74%	91%	4922	77%	96%
Licence 3 Pro	890	92%	100%	803	86%	100%
Master 1	3837	65%	95%	3327	79%	98%
Master 2	2797	72%	97%	3349	74%	98%
	Diplômés 2016			Diplômés 2020		
ESH (suivi par la DIVE)	Nombre d'inscrits	Taux de présence	Taux de réussite	Nombre d'inscrits	Taux de présence	Taux de réussite
D.U.	7	86%	100%	5	80%	75%
DAEU	18	94%	53%	17	71%	75%
DUT 1	10	70%	70%	15	80%	80%
DUT 2	4	50%	50%	14	93%	93%
Licence 1	128	51%	68%	211	55%	93%
Licence 2	87	68%	76%	119	71%	95%
Licence 3	87	76%	91%	128	74%	95%
Licence 3 Pro	4	100%	100%	4	100%	100%
Master 1	74	49%	97%	58	71%	95%
Master 2	17	59%	100%	49	61%	97%

Dans certains cas, le nombre d'étudiants est trop faible et n'est donc pas significatif (DU, DUT et L3 pro), mais il est présenté à titre informatif.

La problématique de la réussite est toujours intimement liée à la présence, qui a tendance à augmenter et à se rapprocher de celle constatée pour l'ensemble des étudiants. La réussite des étudiants en situation de handicap est ainsi sensiblement la même que pour l'ensemble des étudiants, voire supérieure dans certaines formations. Les écarts entre les taux de réussite sont désormais très faibles sauf pour le DAEU ; toutefois en 2014, la réussite en DAEU était très faible (20%), ce qui n'est plus le cas.

## ■ Le rôle du SCUIO-IP

Une référente handicap est présente au SCUIO-IP et peut être contactée par les étudiants qui ont besoin d'aide dans la construction de leur projet de formation et/ou professionnel. Des entretiens individuels pourront être proposés.

Une rencontre autour de l'insertion professionnelle est organisée chaque année depuis 2019. Les étudiants sont amenés à réfléchir sur la façon d'aborder le handicap pour favoriser leur insertion professionnelle. C'est l'occasion pour eux de rencontrer nos partenaires : Cap emploi, la mairie de Toulouse et Toulouse métropole, l'UFCV, Airbus entreprise partenaire dans le cadre de la convention « Atouts pour tous », le pôle PEPITE de l'université fédérale. Sont abordés des thèmes comme : comment aborder le handicap en entretien d'embauche, dans une lettre de motivation ou un CV, la politique handicap dans une collectivité territoriale avec une information sur la RQTH, l'entrepreneuriat, le service civique avec le projet « handiciviq », le recrutement dans une grande entreprise.

Cette rencontre se fait en lien avec le forum métiers « la tête de l'emploi » pour permettre aux étudiants de rencontrer de nombreux professionnels exerçant dans des domaines en lien avec les formations de l'UT2J.

## ■ « Atouts pour tous »

Les étudiants sont informés du fait qu'ils peuvent bénéficier de partenariats avec les entreprises de la Région dans le cadre d'une convention « Atouts pour tous », signée entre le Rectorat, les établissements du supérieur de Toulouse et les grandes entreprises de la région comme Airbus, Astrium, Capgemini, SAFRAN, THALÈS, etc. Une plateforme numérique a été créée en 2018 pour mettre l'étudiant directement en lien avec les offres d'emploi, d'alternance, de stage des entreprises.

En novembre 2021, les établissements du supérieur (dont UT2J) et le Rectorat ont signé la convention en tant qu'employeurs et se sont engagés à publier leurs offres d'emploi BOE.

## ■ ASPIE-FRIENDLY

Les étudiants porteurs d'autisme qui ont souhaité l'appui du dispositif aspie-friendly sont accompagnés par la chargée d'insertion Aspie-friendly dans leurs recherches de stage, d'alternance ou d'emploi. Des sensibilisations ont lieu au sein de l'entreprise pour faciliter l'inclusion. Un réseau d'entreprises ayant signé la charte « aspie-friendly » est sollicité.

## ■ DUO- DAY

Le principe DuoDay est simple : « Une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés. » ([www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)). La participation du SCD et du SCUOI-IP démontre l'intérêt de l'université pour ce moment de sensibilisation.

## ■ Suivi de l'insertion professionnelle des étudiantes et des étudiants en situation de handicap

Concernant le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap, les enquêtes ministérielles, qui visent seulement une partie des diplômés, ne prennent pas en compte la situation au regard du handicap. Toutefois, en collaboration avec la DIVE, l'OVE pourrait intégrer les variables relatives au handicap, d'une part, les étudiants se déclarant en situation de handicap à l'inscription et, d'autre part, ceux ayant bénéficié d'aménagement particulier mis en place par le PESH.

### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
17	Impliquer davantage les étudiants dans les dispositifs d'insertion à l'emploi mis en place (peu nombreux à fréquenter les sites ou les événements organisés)	2022-2023
18	Sensibiliser les recruteurs au moment de la rencontre avec les entreprises sur la taxe d'apprentissage	2022-2023
19	Développer le système de la pair-aidance : un étudiant avancé, voire même inséré dans l'emploi, conseille un autre étudiant	2022-2023

## 2. L'accueil et la formation des personnels en situation de handicap

### 2.1 Caractérisation des personnels concernés par le handicap

Préalable : l'ensemble des données fournies sont à la date d'observation du 1er janvier de l'année civile, références de l'ensemble des remontées (enquêtes MESRI ou DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) auprès du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)).

#### ■ Nombre de BOE par catégorie de personnels

Tableau 10 ► Nombre de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), BIATSS et enseignants, par année

	BIATSS	Enseignants
Au 1er janvier 2015	70	17
Au 1er janvier 2016	79	21
Au 1er janvier 2017	82	26
Au 1er janvier 2018	88	29
Au 1er janvier 2019	81	28
Au 31 décembre 2020*	86	27

\*(cf. réforme DOETH)

Tableau 11 ► Nombre de personnels BIATSS, par catégorie, par année

BIATSS	CAT A	CAT B	CAT C
Au 1er janvier 2015	10	11	49
Au 1er janvier 2016	11	17	51
Au 1er janvier 2017	11	16	55
Au 1er janvier 2018	13	15	60
Au 1er janvier 2019	9	13	59
Au 31 décembre 2020*	11	16	59

Tableau 12 ► Nombre d'enseignants, par catégorie, par année

	Enseignants Chercheurs	Enseignants 2nd degré	CDU – ATER – Autres CDD
Au 1er janvier 2015	9	6	2 CDU
Au 1er janvier 2016	9	10	2 CDU
Au 1er janvier 2017	10	13	3 CDU
Au 1er janvier 2018	9	14	5 CDU + 1 ATER
Au 1er janvier 2019	7	14	6 CDU + 1 ATER
Au 31 décembre 2020*	8	14	4 CDU + 1 CDD

### ■ Programmation pluriannuelle de recrutement par la voie contractuelle (décret 1995) - cf. campagne d'emploi

Tableau 13 ► Nombre de postes fléchés BOE et de personnes BOE recrutées, par année

2015	1 poste PRCE 2 postes catégorie C	3 recrutements au 1/09/2015
2016	2 postes PRCE 3 postes catégorie C	1 recrutement PRCE infructueux 4 recrutements au 1/09/2016
2017	1 poste PRCE 1 poste catégorie B 2 postes catégorie C	4 recrutements au 1/09/2017
2018	2 postes de catégorie C	2 recrutements au 1/09/2018
2019	1 poste de catégorie C	1 recrutement au 1/09/2019
2020	3 postes de catégorie C	2 recrutements infructueux 1 recrutement au 1/09/2020
2021	1 poste PRCE 2 postes de catégorie C	3 recrutements au 01/09/2021
<b>TOTAL depuis 2015</b>	<b>21 postes fléchés BOE</b>	<b>18 personnes BOE recrutées</b>

Le recrutement d'une personne BOE par la voie contractuelle répond aux mêmes impératifs que n'importe quel autre recrutement : il se fait sur le critère des compétences de la personne.

Par des mesures de compensation de la situation de handicap, l'université permet aux personnes BOE de déployer leur savoir-faire dans une multitude de domaines. Un service dédié (PEP pôle environnement professionnel), avec en son sein une correspondante handicap des personnels, ainsi que le médecin du travail de l'université, accompagnent les responsables et les personnels BOE recrutés dans le cadre d'éventuels aménagements de poste matériels ou organisationnels.



La titularisation d'un personnel BOE recruté par la voie contractuelle n'intervient qu'un an après son recrutement. Des réajustements d'aménagement peuvent être proposés pendant cette période contractuelle.

Recruter un BOE par la voie contractuelle permet d'affirmer sa responsabilité sociale et citoyenne et de participer à la politique d'inclusion de notre université : c'est contribuer à faire évoluer les mentalités et à rejeter les idées reçues en matière de handicap.

Nombre de personnels BOE recrutés (VOIE CONTRACTUELLE, AUTRE CDD, CDU) :

Tableau 14 ► Nombre de personnels BOE recrutés par voie contractuelle (BIATSS – Enseignants), par année

VOIE CONTRACTUELLE (décret 1995)	BIATSS	Enseignants
Année 2015	2 (cat C)	1 (2nd degré)
Année 2016	3 (cat C)	1 (2nd degré)
Année 2017	3 (2 cat C – 1 cat B)	1 (2nd degré)
Année 2018	2 (cat C)	0
Année 2019	1 (cat C)	0
Année 2020	1 (cat C)	0

Tableau 15 ► Nombre de personnels BOE recrutés en CDD (BIATSS – Enseignants), par année

CDD	BIATSS	Enseignants
Année 2015	0	0
Année 2016	1 (cat C)	0
Année 2017	1 (cat C)	1 (ATER)
Année 2018	1 (cat C)	0
Année 2019	4 (1 cat A -1 cat B - 2 cat C)	0
Année 2020	1 (cat C)	1

Tableau 16 ► Nombre de personnels BOE recrutés en CDU, par année

CDU	
Année 2015	1
Année 2016	0
Année 2017	0
Année 2018	2
Année 2019	0
Année 2020	0

## ■ Nombre de personnes se déclarant « travailleur handicapé-BOE » au cours de la carrière

Le 1er tableau des flux regroupe :

- Les personnels d'UT2J qui sont devenus « travailleurs handicapés – BOE » au cours de l'année en cours,
- Les personnes qui avaient un statut de travailleur handicapé – BOE et qui sont arrivées à l'UT2J durant l'année en cours.

Tableau 17 ► Nombre de personnels se déclarant « travailleurs handicapés » (BIATSS – Enseignants), par année

FLUX	BIATSS	Enseignants
Au 1er janvier 2015	11	3
Au 1er janvier 2016	15	4 (dont 1 CDU)
Au 1er janvier 2017	10	5 (dont 1 CDU)
Au 1er janvier 2018	10	5 (dont 2 CDU)
Au 1er janvier 2019	6	2 CDU
Au 31 décembre 2020 (cf. réforme DOETH)	6	1

**Le 2nd tableau est celui des dossiers MDPH remis dans le cadre de l'accompagnement fait par le PEP :**

Tableau 18 ► Nombre de dossiers MDPH remis dans le cadre de l'accompagnement fait par le PEP, par année

DOSSIERS MDPH	BIATSS			Enseignants		
	Dossiers remis	Obtention RQTH	Observations	Dossiers remis	Obtention RQTH	Observations
Année 2018	12	4	7 n'ont pas fait la demande à la MDPH 1 refus du médecin traitant	5	2	2 n'ont pas fait la demande à la MDPH et 1 a repris contact en janvier 2021
Année 2019	7	3	3 n'ont pas fait la demande à la MDPH 1 refus du médecin traitant	4	3	1 envisage de faire sa demande
Année 2020	8	4	1 n'a pas fait la demande à la MDPH 3 refus du médecin traitant	2	1	1 dossier en cours d'instruction
Année 2021	6	2	2 dossiers en cours d'instruction 2 pas de suite à ce jour	4	1	2 dossiers en cours d'instruction 1 envisage de faire sa demande

La correspondante handicap des personnels relance toutes les personnes dont la RQTH arrive en fin de durée de validité :

Tableau 19 ► Nombre de relances RQTH faites par le PEP (BIATSS – Enseignants), par année

Relance des dossiers RQTH	BIATSS	Observations	Enseignants	Observations
Année 2018	1	1 renouvellement	-	-
Année 2019	1	1 renouvellement	1	1 renouvellement
Année 2020	11	11 renouvellements	4	4 renouvellements
Année 2021 (au 01/01/2022)	13	11 renouvellements 1 sans information 1 non déposé	5	3 renouvellements 1 en cours de renouvellement 1 refus de refaire la demande

## ■ Taux d'emploi direct et légal

Tableau 20 ► Taux d'emploi légal et taux d'emploi direct (jusqu'en 2020), par année

	TAUX D'EMPLOI DIRECT	TAUX d'EMPLOI LÉGAL
Au 1er janvier 2015 – DOETH 2016	4,21%	4,62%
Au 1er janvier 2016 – DOETH 2017	4,80%	5,19%
Au 1er janvier 2017 – DOETH 2018	5,14%	5,46%
Au 1er janvier 2018 - DOETH 2019	5,67%	6,03%
Au 1er janvier 2019 – DOETH 2020	5,29%	5,69%
Au 31 décembre 2020* – DOETH 2021	Ne se calcule plus	5,39%

\* Attention : changement de date d'observation modifiée par le FIPHFP.

## 2.2 Coût financier

### ■ Coût annuel des aides techniques

Tableau 21 ► Coût annuel des aides techniques, par année

	Coût global	Prise en charge FIPHFP	Reste à charge UT2J
2015	9.442 €	7.635 €	1.807 €
2016	35.800 €	34.210 €	1.590 €
2017	12.915 €	10.635 €	2.280 €
2018	18.785 €	16.325 €	2.460 €
2019	12.812 €	8.287 €	4.525 €
2020	7.327 €	4.872€	2.455 €
Total depuis 2015	97.081 €	81.964 €	15.117 € (1)

Le montant du « reste à charge UT2J » est déduit chaque année dans le cadre de la DOETH à la rubrique « dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ».

**Remarque :** les dépenses inférieures à 200 € ne peuvent pas faire l'objet d'une demande de remboursement dans le cadre du catalogue des interventions du FIPHFP ; cela explique un « reste à charge » plus élevé en particulier pour les années 2019 et 2020.

Il faut aussi noter une baisse des dépenses ces deux dernières années, car nous réattribuons le matériel fourni à un agent lorsque celui-ci quitte l'établissement, soit dans le cadre d'une fin de contrat ou d'une mutation, soit pour un départ à la retraite. Depuis la rentrée 2020, cela n'est plus possible pour les agents qui partent en mutation suite au décret (mai 2020) relatif à la portabilité des équipements.

## ■ Les contributions payées au FIPHFP dans le cadre de la DOETH

Tableau 22 ► Montant des contributions payées au FIPHFP dans le cadre de la DOETH

	Montant de la contribution
Au 1er janvier 2015 – DOETH 2016	107 711€
Au 1er janvier 2016 – DOETH 2017	33 706€
Au 1er janvier 2017 – DOETH 2018	59 280€
Au 1er janvier 2018 - DOETH 2019	0€
Au 1er janvier 2019 – DOETH 2020	10 646€
Au 31 décembre 2020* – DOETH 2021	29 489€

\* Changement de date d'observation modifiée par le FIPHFP.

**Nb. En 2019, la contribution pour la DOETH est nulle puisque l'établissement avait atteint le taux d'emplois de 6,03%**

## ■ Montant des prestations et achats ESAT - EA

Tableau 23 ► Montant des prestations et achats ESAT – EA

Au 1er janvier 2015	140 410 €
Au 1er janvier 2016	139 571 €
Au 1er janvier 2017	114 020 €
Au 1er janvier 2018	127 418 €
Au 1er janvier 2019	138 425 €
Au 31 décembre 2020 – DOETH 2021	38 761 €*

\* Réforme impliquant un nouveau mode de calcul : seuls 30% des dépenses sont prises en compte. Ce qui explique la nette diminution entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020.

Dans le cadre de la DOETH, depuis le 1er janvier 2017, les prestations et achats auprès d'ESAT ou d'EA ne prennent en compte que le coût TTC de la main d'œuvre des travailleurs handicapés de leurs structures.

## Plan d'actions

N°	Action	Échéance
20	Mettre en œuvre un partenariat avec Cap Emploi sur le volet maintien dans l'emploi et le volet recrutement	2021-2022
21	Intégrer in itinere la chargée de mission handicap et la correspondante handicap à l'évaluation de la « charte télétravail »	2021-2022
22	Engager la réflexion sur la mise en œuvre d'une structure permettant d'évaluer les problématiques liées à la santé des agents en situation de handicap en relation avec l'organisation du travail.	2022-2023
23	Publier des offres de stages, de postes en alternance ou d'emplois ouverts à l'UT2J dans le cadre de la convention avec « Atouts pour tous » qui regroupe des entreprises, des établissements publics d'enseignement supérieur, le rectorat	Réalisé
24	Systématiser l'utilisation de la fiche d'aide à l'identification des contraintes de postes pour favoriser une culture commune autour du recrutement et/ou de l'inclusion d'une personne en situation de handicap	Réalisé
25	Inscription et valorisation dans la fiche de poste des agents qui ont une activité ou une mission d'accompagnement des PSH étudiants ou personnels	2021-2022
26	Participer à l'insertion de PSH en les accueillant dans le cadre des Duodays	2021
27	Créer une nouvelle formation destinée aux encadrants (BIATSS et enseignants) : « Recruter et intégrer une personne en situation de handicap »	2022-2023
28	Dans le cadre de l'accueil des nouveaux personnels, mise en place à la rentrée 2021 d'un atelier d'information dédié à la question du handicap. Inscription sur la base du volontariat	Réalisé
29	Créer une nouvelle formation spécifique destinée aux assistants de prévention et aux agents du PC Sécurité	2022-2023
30	Créer une nouvelle formation destinée aux agents d'accueil	2022-2023
31	Créer une nouvelle formation destinée aux doctorants futurs enseignants-chercheurs et aux maîtres de conférences stagiaires : sensibilisation à la diversité du public étudiant et formation à la conception d'un cours universellement accessible	En cours

## 3. Communication, sensibilisation et formation

Parler des conditions d'études ou de travail des étudiants ou des personnels en situation de handicap, informer sur leurs droits, communiquer le plus largement possible sur l'accompagnement et les aides dont ils peuvent bénéficier est un enjeu primordial. En effet, les actions déployées ne tirent tout leur sens que d'une prise de conscience partagée par tous et toutes.

Communiquer, sensibiliser, former est un objectif essentiel pour que chacun puisse devenir une personne ressource au cœur d'une université inclusive.

### 3.1 La communication et ses outils

#### ■ Les supports existants

A l'université Toulouse - Jean Jaurès, il faut souligner l'existence d'un ensemble diversifié de supports de communication, et d'actions d'information récurrentes à destination des étudiants et des personnels :

- Rubrique « Politique handicap » sur le site internet de l'université, et sur l'ENT des étudiants et des personnels.
- Schéma directeur pluriannuel du handicap disponible en téléchargement sur la page « Politique handicap ».
- Guide pratique de l'étudiant en situation de handicap dont le contenu a été augmenté et qui est édité annuellement par le pôle de la DIVE : <file:///C:/Users/PASCAL~1/CHI/AppData/Local/Temp/Guide-Handicap%20etudiant-2021.pdf>
- Guide de recommandations pour les enseignants : [http://ent-utm.univ-tlse2.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID\\_FICHER=1317125470869](http://ent-utm.univ-tlse2.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHER=1317125470869)
- Brochure « HandiFAC » à destination des personnels, parue en 2013, et actualisée régulièrement (2017, 2021) : [http://ent-utm.univ-tlse2.fr/profils/accueil-personnel/sante-securite-conditions-de-travail/politique-handicap/brochure-handifac-2017-un-nouveau-regard-sur-le-handicap-536130.kjsp?RH=Handicap\\_entPers](http://ent-utm.univ-tlse2.fr/profils/accueil-personnel/sante-securite-conditions-de-travail/politique-handicap/brochure-handifac-2017-un-nouveau-regard-sur-le-handicap-536130.kjsp?RH=Handicap_entPers)



- Annexe à la Charte des modalités de contrôle des connaissances : Charte des étudiants en situation de handicap<sup>1</sup>

## ■ Les interventions ponctuelles

- Demi-journée d'accueil des lycéens en situation de handicap (« études supérieures et handicap, c'est possible ! ») organisée par l'UFTMIP et le Rectorat, à laquelle UT2J est associée.
- Intervention lors des journées d'accueil des étudiants organisées par la Maison des initiatives étudiantes (M.I.E).
- Intervention lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels, organisée par le PGC.
- INFOSUP : stand Handi'Sup tenu par un représentant du Rectorat, un représentant d'une des universités (chargé de mission handicap ou chargé d'accueil) et un représentant du SIMPPS (Assistante sociale ou médecin),
- Journées portes ouvertes : stand Pôle des étudiants en situation de handicap.
- Réunions d'accueil de pré-rentrée pour les étudiants en SH nouveaux entrants.

## Plan d'actions

N°	Action	Échéance
32	Créer un guide pour le SIMPPS informant des possibilités d'aménagements propres à UT2J	2021-2022
33	Créer un guide pour les gestionnaires de scolarité rassemblant les informations contenues dans le memento scolarité et la charte de scolarité, ainsi que les informations utiles au suivi de l'étudiant	Rentrée 2022-2023
34	Communiquer au moment des rentrées et des réunions d'accueil des étudiants dans leur département	2022-2023
35	Communiquer sur la politique handicap dans les conseils des composantes	2022-2023
36	Communiquer chaque année dans les Écoles Doctorales au moment des réunions de rentrée : sensibiliser les EC et les doctorants sur la situation des collègues ou des étudiants en situation de handicap mais aussi susciter les démarches ou les déclarations d'un statut de travailleur handicapé.	Rentrée 2021-2022 (1ère réunion)

<sup>1</sup> [http://www.univ-tlse2.fr/medias/fichier/charte-du-controle-des-connaissances-15-nov-2013\\_1421846032724-pdf?INLINE=FALSE](http://www.univ-tlse2.fr/medias/fichier/charte-du-controle-des-connaissances-15-nov-2013_1421846032724-pdf?INLINE=FALSE)

37	Finaliser et diffuser largement le « guide de modalités de recrutement des personnes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur » à l'ensemble des personnels en charge des recrutements (BIATSS – enseignants)	En cours
38	Communiquer pour les sites en région : mobiliser davantage le comité de suivi handicap pour aller en région et animer des séminaires « handicap » régulièrement	Rentrée 2023-2024
39	Constituer un groupe de travail pour une communication régulière sur la question du handicap au travail (prise en charge d'audioprothèses, DOETH...)	Rentrée 2022-2023

Ces actions font partie d'un plan de communication global à construire avec le service communication de l'université.

On sait que plus grande est la connaissance, moins la peur de stigmatisation est importante et plus les personnes oseront se déclarer ou faire une demande. Cette communication devra utiliser tous les supports (site internet, ENT, Lettre RH, divers bulletins d'information, ...).

## 3.2 Sensibiliser et former

### ■ Moyens vidéo de sensibilisation créés en interne

- Témoignages d'étudiants : une série a été créée « H' comme Étudiant » mettant en avant l'expérience d'étudiants en situation de handicap. A voir sur la page : <https://www.univ-tlse2.fr/accueil/universite/politique-handicap>
- Témoignage d'un étudiant ayant participé au duo-day : <https://www.univ-tlse2.fr/accueil/navigation/universite/politique-handicap/duoday-un-etudiant-de-l-ut2j-temoigne--641449.kjsp?RH=UTM-FR>
- Témoignages de chefs de service ayant recruté des personnels en situation de handicap : <https://blogs.univ-tlse2.fr/miroir/2019/10/10/recruter-et-integrer-des-personnels-en-situation-de-handicap/>
- Une série développant le lien entre art et handicap à partir de la thèse de Marie Astier : <https://blogs.univ-tlse2.fr/miroir/2019/11/18/mechamment-capable-episode-1/>

## ■ Des évènements ponctuels de sensibilisation

-Sensibilisation à l'initiative de la DIVE et de la Mission Handicap :

- Sensibilisation à l'autisme en mars 2019 : <https://www.univ-tlse2.fr/accueil/navigation/universite/politique-handicap/aspie-friendly-l-ut2j-a-la-pointe--617929.kjsp?RH=1370857141790>
- Sensibilisation à la notion de « situation de handicap », à la notion d'aide et au vivre ensemble à l'université : un mois d'action en novembre 2019 : <https://www.univ-tlse2.fr/accueil/universite/politique-handicap/handiversite-un-mois-dactions-autour-du-handicap>

-Sensibilisation auprès des personnels à la demande de services

Depuis janvier 2019, pour répondre à des demandes de responsables, la chargée de mission handicap, le PEP (correspondante handicap) et le pôle des étudiants en situation de handicap de la DIVE ont organisé des sessions de sensibilisation sur la question du handicap.

Généralement, ces sessions se déroulent en deux temps : un apport de connaissance (l'ensemble des personnels), suivi 15 jours après par des ateliers d'échanges en petits groupes pour mieux appréhender les relations, les savoir - être et savoir-faire avec les PSH. Il peut aussi y avoir des sessions avec uniquement un apport de connaissances théoriques.

Tableau 24 ► Récapitulatif des sessions de sensibilisation des personnels organisées à la demande des services

	Apport de connaissances et ateliers	Apport de connaissances
CROG		X
CRL	X	
BUC	X	

Cela représente environ 100 personnes (personnels et moniteurs-étudiants) qui ont suivi ces sessions de sensibilisation.

### **Autre sensibilisation à la demande de composantes pédagogiques :**

- Étudiants et enseignants en Master de l'ISTHIA, étudiants en Master du département Art et Communication.

- Sensibilisation dans le cadre du suivi d'un étudiant « Aspie-friendly » (sensibilisation auprès des étudiants et des enseignants, sensibilisation auprès de l'employeur). Depuis 2019, 8 interventions de sensibilisation ont eu lieu, menées par la référente locale Aspie-friendly et des membres du dispositif.

## ■ Des événements de sensibilisation récurrents :

- ▶ Les semaines HandiFAC : Sensibilisation autour des personnels en situation de handicap ; leur objectif est d'apporter des informations et de sensibiliser les personnels de l'université à la question du handicap au travail.

Lors des différentes séances, des partenaires extérieurs sont présents : MDPH 31, CapEmploi, FIPHFP, SAMETH, ...

Des vidéos réalisées en interne sont diffusées à cette occasion.

## Thématiques des semaines HandiFAC :

### 2016 : Le handicap invisible

- Vidéo : des collègues atteints d'un handicap non visible ont témoigné et ont expliqué l'intérêt de faire valoir leur reconnaissance de travailleur handicapé quant à leur vie professionnelle et leurs conditions de travail. (Vidéo disponible sur le blog miroir UT2J).
- Réalisation d'une fiche jointe au bulletin de salaire d'avril expliquant les droits, les démarches...
- Réalisation d'une brochure « HandiFAC : un nouveau regard sur le handicap » avec des témoignages de collègues (1 enseignant, 2 Biatss).

### 2017 : Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap

- Rencontre et présentation des dispositifs de recrutement aux directeurs/chefs de service ou responsables de composante.
- Réalisation d'une vidéo de témoignages de membres de jurys internes à UT2J ayant participé aux recrutements de personnels BOE (Biatss ou enseignants).
- Rencontre avec les personnels en situation de handicap pour entendre leurs demandes :

mise en place de salles de repos dédiées : une à la maison de la recherche – une autre (en prévision) à la maison des solidarités.

- Réunion de présentation des partenaires extérieurs : MDPH, SAMETH - CAP EMPLOI, FIPHFP.
- Renouvellement de la brochure « HandiFAC : un nouveau regard sur le handicap » avec de nouveaux témoignages de collègues (3 enseignantes-chercheuses, 2 Biatss).  
<https://blogs.univ-tlse2.fr/miroir/2017/11/09/com-handifac-deuxieme-edition/>  
<https://blogs.univ-tlse2.fr/miroir/2019/10/10/recruter-et-integrer-des-personnels-en-situation-de-handicap/>

## 2021 : Quand le handicap survient au cours de la carrière

- Regard sur soi et regard des autres (pièce de théâtre « Hors de moi »)
- Agir pour le maintien dans l'emploi : actions conjointes agent et employeur (Table ronde)
- Agir pour le maintien dans l'emploi : l'établissement et ses partenaires extérieurs (MDPH 31, Cap Emploi-SAMETH, FIPHFP)

### ► Formation organisée en interne par le PGC :

« sensibilisation à l'accueil des personnes en situation de handicap » conçue et animée par la chargée de mission, la correspondante handicap des personnels (PEP) et la responsable du pôle des étudiants en situation de handicap (DIVE)

Tableau 25 ► Nombre de participants aux formations organisées en interne par le PGC, par année

	Nombre de participants
2014/2015	6
2015/2016	Annulée (pas assez d'inscrits)
2016/2017	Annulée (pas assez d'inscrits)
2017/2018	Annulée (blocage UT2))
2018/2019	9 + 8 (sensibilisation au handicap psychique)
2019/2020	Annulée (Covid)
2020/2021	15

**Plan d'actions**

N°	Action	Échéance
40	Former les équipes pédagogiques aux outils présents dans la base moodle (sous-titrage sur zoom par exemple)	A partir de septembre 2021
41	Mieux communiquer sur l'UE d'ouverture citoyenne « Handiversité » et faire vivre le groupe Facebook de cette UE d'ouverture	Rentrée 2022-2023
42	Renforcer la formation des personnels par une politique plus incitative : surtout lorsque le poste comprend une dimension d'accueil de personnes en situation de handicap (BIATSS - gestionnaire de scolarité des ESH, enseignant référent handicap etc.)	Rentrée 2022-2023
43	Maintenir et renforcer la formation « sensibiliser à l'accueil des personnes en situation de handicap » HSE 36	2021-2026
44	Sensibiliser par des capsules vidéo et/ou des mémentos mis à disposition au moment de la prise de poste d'encadrants BIATSS ou Enseignants	2023-2024

**■ Articuler la recherche et la formation : impliquer dans la formation les personnes ressources UT2J**

Notre besoin d'accompagnement des personnes en situation de handicap peut s'enrichir des apports des chercheurs et chercheuses ressources de notre université dont les travaux portent sur les diverses situations de handicap.

**Plan d'actions**

N°	Action	Échéance
45	Établir un annuaire de personnes-ressources dont le travail de recherche porte sur le handicap. Solliciter davantage les collègues enseignants chercheurs, personnes-ressource de l'université, pour assurer des sessions de formation à travers le PGC	En cours

## 4. Vie Étudiante : culture et pratique sportive

### 4.1 Contexte

Si l'étudiant poursuit un objectif de formation à l'université, il y vit aussi des temps en dehors de la formation, dont la qualité lui permet de s'épanouir sur un plan personnel. Une qualité de vie positive à l'université a d'ailleurs souvent des répercussions favorables sur la réussite aux examens. Il est donc doublement important de favoriser la qualité de vie des étudiants en situation de handicap.

Les résidences universitaires du Crous proposent des logements adaptés notamment à la résidence Les Humanités sur le campus Mirail de l'UT2J. La résidence universitaire Clément Ader, sur le campus Rangueil, propose également 20 logements adaptés, domotisés (portes, contrôle d'environnement, mobilier réglable à la hauteur de l'étudiant, système de transfert par rail au plafond, interphonie pour les appels d'urgence, etc.). Certains logements permettent aussi de loger un accompagnateur. Pour obtenir ces logements, en plus du dossier social étudiant du Crous, une demande de logement adapté doit être réalisée sur le site : [www.crous-toulouse](http://www.crous-toulouse) ou bien auprès du SAHEHD (Service d'Accompagnement et d'Hébergement pour Étudiants Handicapés Dépendants).

La CVEC (contribution à la vie étudiante) permet aujourd'hui de réaliser des projets d'amélioration de la vie étudiante : la DIVE et la Mission Handicap suivent actuellement 4 projets CVEC : co-conception d'un abri sensoriel, tablettes interactives pour une meilleure orientation, aménagement de la salle de repos du pôle handicap, automatisation de portes permettant un accès amélioré aux bâtiments.

### 4.2 Vie culturelle

L'université développe une politique culturelle intense et diversifiée, aussi bien au niveau du CIAM qu'au niveau des composantes pédagogiques formatrices dans le domaine des arts et de la culture. Récemment, la Commission Culture a inscrit dans sa politique un axe « art et handicap », qui permet de rendre plus visible cette dynamique. La chargée de mission handicap est membre de la commission Culture.

**Les liens existent dans notre université entre culture et handicap :**

### ■ Au niveau des formations

- DU d'Arts-Thérapies (DUAT), UFR de Psycho.
- DU Arts du spectacle visuel en langue des signes, Formation continue. Formation répertoriée au centre régional de ressources culture et handicap Occitanie.

<http://www.culture-handicap.fr/emploiformation/formation/d-u-art-spectacle-visuel-langue-signes/>

- Licence du Département de traduction, d'interprétation et de médiation linguistique (D-TIM) de l'Université Toulouse - Jean Jaurès où a été créée la compagnie de théâtre « Babel » pour renforcer le cursus des étudiants. La Compagnie Babel qui crée ses spectacles en LSF est présente au festival Universcènes de la Fabrique\*.
- Département Arts et communication, parcours théâtre : des étudiants soutiennent master ou thèse dans le domaine de l'art et du handicap : voir la thèse de Marie Astier vulgarisée sous la forme d'une série : « Méchamment capable », ensemble de vidéos courtes et amusantes, tremplin pour une sensibilisation au handicap.

<https://blogs.univ-tlse2.fr/miroir/2019/11/18/mechamment-capable-episode-1/>

### ■ Au niveau de la programmation du CIAM

**Lien particulier entre l'artiste-performer Kamil Guenatri et le CIAM lors de diverses performances ou expositions.**

[https://issuu.com/kamilguenatri/docs/portfolio\\_kamilguenatri\\_2018](https://issuu.com/kamilguenatri/docs/portfolio_kamilguenatri_2018)

**Partenariats dans le cadre de la manifestation annuelle « Ville et Handicap » :**

Avec l'association IN IT (Intimes Itinéraires) qui a fêté ses 5 ans d'existence en 2020 : l'association mène des actions centrées sur deux pôles principaux :

- LES CHANTIERS créatifs : un collectif d'artistes associés à IN IT accompagne des ateliers de recherche artistique avec des personnes en situation de handicap (ARSEAA)
- LES FILMS DOCUMENTAIRES qui traitent de situations singulières, que ce soit avec des personnes en situation de handicap ou plus largement, sur la manière dont des groupes



de personnes construisent des îlots d'humanité autour de la création, la politique, le féminisme.

- Ont déjà été programmés à la Fabrique :
- Novembre 2019 : commentaire de l'exposition « Presque Rien » - Restitution sous forme d'une performance itinérante.
- Novembre 2018 : présentation du film « On va où Ana ? » sur la vie d'un couple, en dehors des sentiers battus suite au déclenchement de la maladie dégénérative du mari.

Avec la Compagnie en Carton : novembre 2021, *Hors de Moi*. Pièce de théâtre adaptée d'un texte de Claire Marin sur la maladie chronique.

Les rencontres culturelles sur le thème du handicap, partagées entre les personnes en situation de handicap et les personnes qui ne le sont pas contribuent clairement à changer le regard sur le handicap. C'est pourquoi nous souhaitons inscrire l'axe culture et handicap comme un vecteur fort de la sensibilisation et de la lutte contre les discriminations liées au handicap. Non pas en déviant l'art vers une forme de morale sociale utile, mais en montrant comment le handicap permet d'innover en termes de création et d'expérimenter des formes nouvelles pour penser le monde autrement.

### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
46	Poursuivre les partenariats : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 novembre 2021 : lancement de la revue IN IT inspirée du commentaire-performance autour de l'exposition Presque rien (2019) - présentation du film réalisé sur le même thème.</li> <li>• Reprogrammation du spectacle « Hors de Moi » en novembre 2021</li> </ul>	2021
47	Inclure dans la programmation culturelle des événements qui prévoient un accès pour les personnes en situation de handicap : partenariat avec les étudiants du D-TIM pour le sur-titrage ou sous-titrage. Équiper la Fabrique d'une Boucle magnétique. Proposer des séances avec Audiodescription pour les non-voyants.	2022-2023
48	Orienter un atelier de pratique artistique vers l'inclusion de personnes en situation de handicap (danse inclusive par exemple)	2022-2023

## 4.3 Pratiques sportives

### Situation actuelle :

Les étudiants sont accueillis au secrétariat du service des sports et dirigés vers les enseignants référents des activités sportives de leur choix. En fonction de leur demande et en tenant compte de leur handicap, ils sont inscrits dans les cours du SUAPS pour suivre les activités sportives. Une adaptation des contenus d'enseignement est possible au cas par cas.

Pour les étudiants de niveau licence, il est possible de choisir ces activités en formation diplômante (UE Compétences Transversales) ou comme UE d'ouverture.

2 cours de sport adaptés aux étudiants en situation de handicap ont été créés depuis 2017 disponibles aux 2 semestres ; les étudiants en situation de handicap sont prioritaires à l'inscription, mais ces cours sont ouverts à tous et toutes en fonction des places disponibles :

- De 2017 à 2019 : cours de yoga et de musculation
- De 2019 à 2021 : cours de yoga et de danse

### ■ Vie associative et ouverture citoyenne

Une UE d'ouverture citoyenne a été créée en 2017-2018, « Handiversité » ; elle a pour but de réunir des étudiants, en situation de handicap ou non, dans un objectif commun de développer une réflexion sur la vie universitaire et le handicap : campagne de sensibilisation, programmation de débat, de sortie, accompagnement individuel pour des courses ou des trajets, conception d'un abri sensoriel etc. La responsable de cette UE est la chargée de mission handicap.

Une association d'étudiants porteurs d'autisme, « La Bulle », a été fondée en 2020 au sein du dispositif Aspie-friendly porté par l'UFTMIP : les étudiants d'UT2J participent aux actions de cette association.

## ■ Actions de prévention

Des actions d'éducation à la santé ou de prévention pourraient être plus largement développées en lien avec le SIMPPS et/ou avec la chargée d'égalité femme-homme.

### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
49	Promouvoir les possibilités de pratique sportive au début de chaque semestre	Réalisé
50	Stabiliser le financement des 2 cours de sport adaptés	Réalisé
51	Organiser d'autres activités sportives plus ponctuelles en lien avec le SIMPPS et les étudiants (axe sport et santé)	Rentrée 2023-2024

## 5. Accessibilité numérique

L'accessibilité numérique consiste à rendre les services en ligne accessibles à tout public, c'est-à-dire :

**Perceptibles** : par exemple, faciliter la perception visuelle et auditive du contenu par l'utilisateur ; proposer des équivalents textuels à tout contenu non textuel ; créer un contenu qui puisse être présenté de différentes manières sans perte d'information ni de structure (par exemple avec une mise en page simplifiée) ;

**Utilisables** : par exemple, fournir à l'utilisateur des éléments d'orientation pour naviguer, trouver le contenu ; rendre toutes les fonctionnalités accessibles au clavier ; laisser à l'utilisateur suffisamment de temps pour lire et utiliser le contenu ; ne pas concevoir de contenu susceptible de provoquer des crises d'épilepsie ;

**Compréhensibles** : par exemple, faire en sorte que les pages fonctionnent de manière prévisible ; aider l'utilisateur à corriger les erreurs de saisie.

**Robustes** : par exemple, optimiser la compatibilité avec les utilisations actuelles et futures, y compris avec les technologies d'assistance.

### 5.1 Mise en conformité

#### ■ Le référentiel RGAA

Le RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité), version 4.1 du 16 février 2021, est structuré en 2 parties. La première présente les obligations à respecter : elle s'adresse aux juristes, aux référents accessibilité numérique, aux managers et à tous les professionnels du web et de l'accessibilité. La deuxième contient une liste de critères pour vérifier la conformité d'une page web : elle s'adresse aux auditeurs RGAA.

La vocation du RGAA est que les services numériques soient réellement accessibles à tous les citoyens, qu'ils soient ou non en situation de handicap (visuel, auditif, mental, troubles dys, ...), comme le prévoit la loi et permettant de mesurer la conformité des contenus Web aux

standards internationaux d'interopérabilité selon 3 niveaux : niveau WCAG A, niveau WCAG AA  
niveau WCAG AAA.

Tableau 26 ► Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (critères)

Niveau	Objectif	Faisabilité	Exemple
A	Atteindre un niveau d'accessibilité minimal.	Critères de succès essentiels pouvant raisonnablement s'appliquer à toutes les ressources Web.	La couleur n'est pas le seul moyen visuel de véhiculer l'information.
AA	Améliorer le niveau d'accessibilité	Critères de succès supplémentaires pouvant raisonnablement s'appliquer à toutes les ressources Web.	Les textes de petite taille ont un ratio de contraste au moins égal à 4.5
AAA	Atteindre un niveau supérieur d'accessibilité.	Critères de succès ne s'appliquant pas à toutes les ressources Web.	Les textes de petite taille ont un ratio de contraste au moins égal à 7

L'université se fixe comme objectif d'atteindre le niveau AA.

### ■ Des partenaires extérieurs ou des ressources pour atteindre cet objectif

- L'AMUE, Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche. Voir [http://www.amue.fr/fileadmin/amue/systeme-information/documents-publications/la-collection-numerique/N\\_\\_09\\_-\\_accessibilite\\_du\\_numerique\\_universitaire\\_\\_mai\\_2020\\_.pdf](http://www.amue.fr/fileadmin/amue/systeme-information/documents-publications/la-collection-numerique/N__09_-_accessibilite_du_numerique_universitaire__mai_2020_.pdf)
- L'association ANSTIA qui a organisé un webinar « L'accessibilité numérique au service de l'inclusion universitaire » le 21 février 2021 <https://youtu.be/4SUcieHYdCM>
- Un guide d'accessibilité est disponible sur le portail de l'UOH (Université Ouverte des Humanités) : <http://www.uoh.fr/front/sujet?id=17e86d2f-431b-4fc5-8b13-9c21759baddc>

- Dans le cadre du projet Idefi-numérique EIFFELa ANR-15-IDFN-0012 « expérience innovante sur FUN pour des formations en lignes accessibles », FUN travaille avec ses partenaires sur le volet de l'accessibilité. Voir <https://www.fun-mooc.fr/fr/actualites/projet-eiffela-et-mise-en-accessibilite-de-la-plate-forme-fun/>

### ■ **Faire un audit pour situer le niveau de l'établissement et préciser les moyens d'atteindre le niveau RGAA**

**Aucun audit complet n'a véritablement été réalisé à ce jour. Le moment est propice pour le faire car les derniers mois ont vu :**

- la refonte graphique du site principal [www.univ-tlse2.fr](http://www.univ-tlse2.fr)
- le basculement de l'application de gestion de contenus web K-SUP sur la version la plus récente
- Et une nouvelle version du LMS Moodle sera opérationnelle en septembre 2021  
<https://www.numerique.gouv.fr/uploads/rgaa/rgaa4.1.modele-de-grille-d-audit.ods>

### ■ **Mettre en oeuvre des solutions de contournement**

**Dans l'attente de la mise en conformité, mettre en œuvre des solutions de contournement pour apporter des réponses aux besoins des personnes en situation de handicap :**

Faire un bilan systématique à la MIN des difficultés d'accès (groupe vigilance-accessibilité).

## Plan d'actions

N°	Action	Échéance
52	Faire un audit interne pour vérifier la conformité au référentiel RGAA visé Conformité logicielle et des plateformes Remontée des demandes RGAA au niveau des développeurs de CMS	2022-2023
53	Répondre aux besoins d'adaptation numérique du pôle handicap de la DIVE en lien avec un personnel de la MIN et un moniteur dédié (logiciels adaptés, adaptation des schémas et des tableaux etc.). Participer au réseau des référents accessibilité numérique universitaire.  Créer des ateliers favorisant la prise en main d'outils numériques de remédiation pour les étudiants DYS (part importante des étudiants en situation de handicap) pour augmenter leur autonomie (meilleure connaissance de leurs besoins et des outils de remédiation disponibles).  Faire un bilan systématique à la MIN (groupe vigilance-accessibilité) et mobiliser et informer les étudiants sur ce sujet (QCM, synthèse vocale sur IRIS, FAQ, fiche explicative etc.).	2022-2023

## 5.2 Documents numériques du SCD

### ■ Agrément de l'université au titre de l'exception handicap

Le Code de la propriété intellectuelle prévoit une exception au droit d'auteur afin de favoriser l'accès aux œuvres pour les personnes en situation de handicap (loi n° 2006-961 du 1er août 2006).

La loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 élargit le champ des bénéficiaires de l'exception à toute personne atteinte d'une ou de plusieurs déficiences des fonctions motrices, physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, dont les publics « dys », c'est-à-dire porteurs de troubles cognitifs et troubles des apprentissages tels que la dyslexie, la dysphasie, la dyscalculie et la dyspraxie.

L'université Toulouse - Jean Jaurès est habilitée à réaliser et à communiquer aux personnes en situation de handicap des versions adaptées au format numérique des œuvres protégées. Ce service d'édition adaptée est réservé aux étudiants et personnels de l'université.

Depuis 2019, la numérisation et l'océrisation (Reconnaissance optique des caractères - codage OCR) quand elle est nécessaire passe par les services du SICD.

Le dispositif a été officiellement lancé en septembre 2018, même si un certain nombre de demandes ont été traitées dès le début de l'année 2018 en guise d'expérimentation du service.

Tableau 27 ► Utilisation du dispositif d'édition adaptée, par année

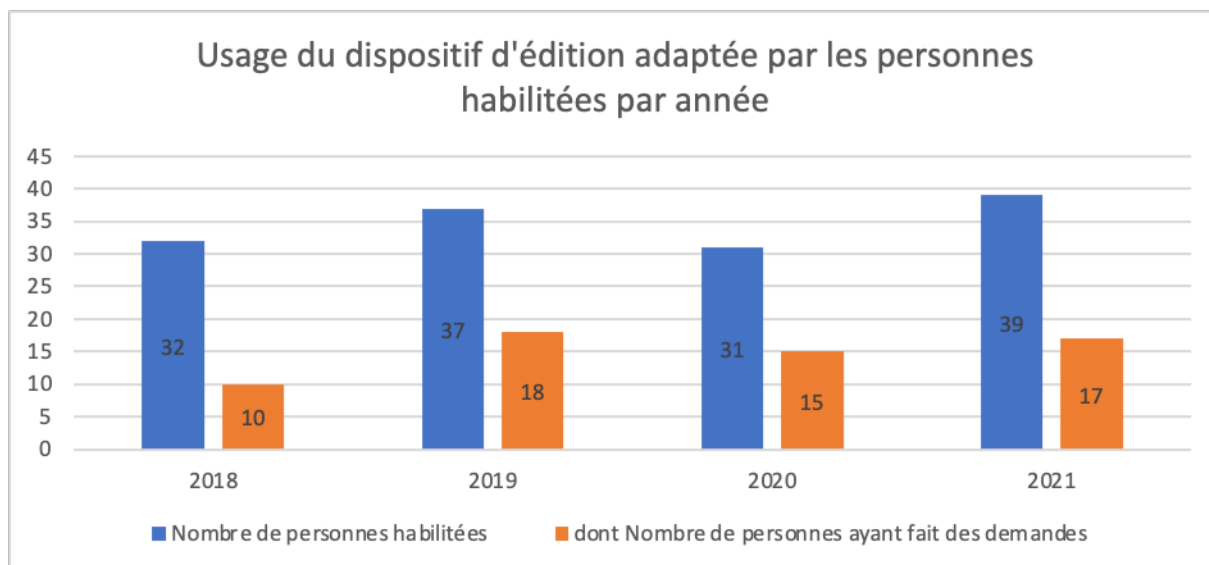
	2018	2019	2020	2021
Nombre de personnes habilitées	32	37	31	39
dont Nombre de personnes ayant fait des demandes	10	18	15	17
Nombre de demandes	82	171	360	208
dont Nombre de demandes satisfaites	57	156	288	172
Moyenne du nombre de demandes par usager actif	8,2	9,5	24	12,2

Tableau 28 ► Évolution de l'utilisation du dispositif d'édition adaptée, en pourcentage de demandes

	Évolution entre 2018 et 2019	Évolution entre 2019 et 2020	Évolution entre 2020 et 2021
Nombre de personnes habilitées	14%	-19%	21%
dont Nombre de personnes ayant fait des demandes	44%	-20%	12%
Nombre de demandes	52%	53%	-73%
dont Nombre de demandes satisfaites	63%	46%	-67%
Moyenne du nombre de demandes par usager actif	14%	60%	-96%

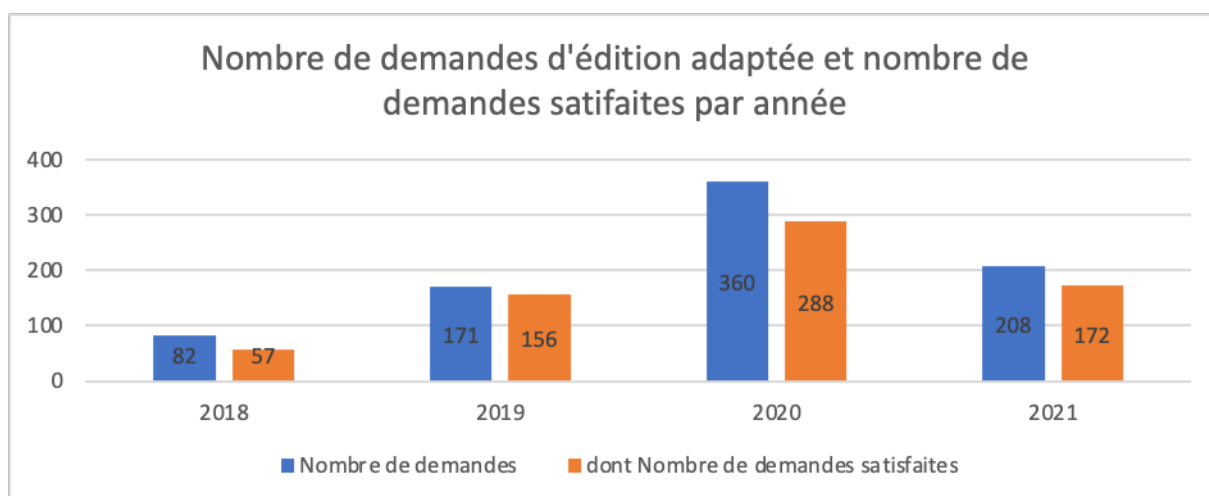


En 2019, près de la moitié des personnes habilitées ont fait des demandes d'édition adaptée. Au regard du nombre d'étudiants et de personnels identifiés comme PSH, le nombre de personnes habilitées ayant finalisées leur dossier auprès de la DIVE reste très faible.



Le nombre de demandes a quant à lui doublé entre 2018 et 2019, ce qui s'explique notamment par une communication accrue sur le service. Le nombre de demandes ayant abouti à la fourniture d'un document a également augmenté, grâce à la mise en place d'un accord avec le SICD de l'UFTMIP pour la numérisation des ouvrages ne pouvant être obtenus via la plateforme Platon.

Au 20 octobre 2020, déjà 178 demandes ont été reçues pour 2020, malgré la période de confinement qui a mis un coup d'arrêt aux demandes des usagers.



Ce service s'appuie sur trois agents du SCD qui y consacrent environ 10% de leur temps de travail, et un budget d'environ 3 500€ pour la numérisation auprès du SICD.

### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
54	<p>Réduire le délai de fourniture du document en anticipant les demandes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Éditer une liste niveau SCD des 300 documents les plus empruntés depuis le 01/01/2019. Éditer la liste des 100 titres les plus demandés en psycho (classe 100) à la BUC et au CRPLM. Éditer la liste des principaux dictionnaires de langues (emprunts CRL et BUC).</li> <li>- Obtenir les bibliographies de cours avec les quelques titres clés, sélectionnés par les enseignants. Comparer avec les disciplines et niveaux d'inscription des personnes habilitées en début d'année pour faire les demandes de manière ciblée</li> </ul>	2021-2022
55	<p>Médiation du service « édition adaptée »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer à tous les nouveaux demandeurs un rendez-vous physique, téléphonique ou en visioconférence pour leur présenter le service, leur expliquer le fonctionnement, convenir du système de communication et du type de fichiers les plus adaptés, et les aider à sélectionner les documents dont ils vont avoir besoin</li> <li>- Début septembre, contacter les usagers du service de l'année précédente pour rappel concernant leur renouvellement d'habilitation. A partir de fin octobre, contacter les usagers habilités mais qui n'auraient pas encore utilisé le service pour leur proposer un rendez-vous et leur présenter le dispositif</li> <li>- Communiquer au début de chaque semestre sur l'existence du dispositif par le biais des listes du pôle handicap et de la chargée de mission</li> </ul>	Rentrée 2022-2023
56	Prévoir 2 enquêtes, en direction des utilisateurs du service (PLATON-édition adaptée) et en direction des personnes autorisées mais n'ayant pas utilisé le service	2022-2023
57	Renouvellement de l'agrément en 2022	2021-2022
58	Établir une convention avec le SICD pour la numérisation et l'océrisation	2021-2022

## 5.3 Accompagner les usagères et les usagers dans la production des documents accessibles

Une formation « accompagnement et assistance à l'utilisation de la chaîne éditoriale » a été mise en place par la MIN. Elle permet aux personnels enseignants et administratifs de créer des documents dans un format accessible à tout public (en s'appuyant sur la chaîne éditoriale SCENARI et les modèles documentaires ouverts qu'elle propose).

En matière d'audio-visuel, le sous-titrage a été mis en place pour les réalisations de la MIN, et certaines salles sont équipées. Mais les enseignants sous-titrent rarement leurs vidéos. Le pôle audiovisuel de la MIN développera un partenariat avec le D-TIM pour la création de vidéos et des ressources pédagogiques en langue des signes.

### Plan d'actions

N°	Action	Échéance
59	Sensibiliser les RUN à l'accessibilité pour les usagers en situation de handicap	2022-2023
60	Inviter les enseignants à concevoir un cours d'emblée accessible (structure, police de caractère, etc.) en le créant de préférence directement sur IRIS qui signale les problèmes d'accessibilité	En cours
61	Rendre les tests ELAO plus accessibles aux non-voyants	En cours

## 5.4 Communiquer sur l'accessibilité numérique

Dans le cadre de ces changements, une « charte éditoriale du contributeur » a été adoptée et tous les contributeurs et contributrices ont été formés en vue d'une harmonisation des pratiques en termes de publication web.

Une charte d'accessibilité pour les cours mis en ligne (SED et autres) est diffusée aux équipes pédagogiques par les correspondants SED et sur l'ENT.

La difficulté est que les enseignants et personnels de l'université n'ont pas connaissance de tous les outils existants sur moodle favorisant l'accessibilité de tout type de document déposé.

**Plan d'actions**

N°	Action	Échéance
62	Renforcer la communication autour de l'accessibilité numérique : Charte d'accessibilité des supports écrits Charte d'accessibilité des vidéos et supports audio Charte éditoriale des contributeurs	2022-2023
63	Renforcer le lien entre le pôle des étudiants en situation de handicap et la MIN par l'intégration d'un point handicap au conseil de la MIN (invitation dans le conseil de la MIN d'un représentant du Pôle des étudiants en situation de handicap et/ou de la chargée de mission handicap)	2022-2023

## 6. Accessibilité aux locaux

### 6.1 Situation

L'ancienne Université de Toulouse Le Mirail, construite à la fin des années 60, posait, par son architecture originale, de nombreux problèmes d'accessibilité aux PMR. La reconstruction complète de l'ensemble du campus du Mirail de l'actuelle Université Toulouse - Jean Jaurès est quasiment terminée et améliore de manière significative l'accessibilité en se mettant aux normes.

Les sites en région dont ceux de l'INSPE ont été l'objet d'investissements importants dans le cadre du CPER 2015-2020 et sur fonds propres pour soit réhabiliter totalement des bâtiments (Cahors, Montauban, Foix), soit les aménager et les rendre accessibles à toutes et tous :

Tableau 29 ► Description de l'état d'avancement des travaux d'accessibilité par site

Sites / Instituts	État d'avancement des travaux
IUT de Blagnac et de Figeac	Les travaux ont été achevés.
INSPE	Travaux achevés à Tarbes, à finaliser à Toulouse Saint-Agne et Ranguel et en cours à Croix-de-Pierre (chantier engagé depuis 2018).
Campus de Foix	Les bâtiments 4 et 6, ainsi que la halle de sports sont aux normes. Les travaux ont démarré en 2021 pour le bâtiment 7 et vont démarrer en 2022 pour le bâtiment 1 (CPER 2015-2020).
Campus du Mirail	Bâtiment 4 « G. Candilis » : un ascenseur intérieur sera créé en 2022 pour répondre aux contraintes imposées par l'architecte des bâtiments de France (ABF) et permettre ainsi le relogement provisoire de l'ISTHIA pendant la reconstruction de son futur bâtiment (CPER 2021-2027).
Centre universitaire du Taur	La mise en conformité est plus complexe du fait des contraintes liées à l'architecte des bâtiments de France et à la présence d'un seul ascenseur sur ce site comprenant de nombreux niveaux (R+5).

La mise aux normes prescrites réglementairement ne suffit pas toujours pour réaliser l'égalité entre PMR et personnes considérées comme valides. C'est la raison pour laquelle,

parallèlement à l'opération de reconstruction et de mise aux normes, l'université a décidé d'aller au-delà de ses obligations réglementaires. Des diagnostics d'accessibilité initiés par la chargée de mission, auxquels participent des personnels et étudiants en situation de handicap de notre université, permettent de faire le point régulièrement sur ces problèmes d'écart entre la norme et l'usage et de maintenir la vigilance dont nous devons faire preuve pour que notre université soit réellement accessible à tous et toutes. Récemment, des étudiants en Master de l'ISTHIA ont étudié l'accessibilité des lieux de restauration sur le campus Mirail.

L'accessibilité passe par une combinaison entre des solutions techniques et des réponses humaines : des solutions techniques ont été apportées en priorité là où l'aide humaine était absente : pas de banque d'accueil ou bien pas de flux d'étudiants ou de personnels suffisant pour apporter une aide. C'est ainsi que la MDS a été prioritaire pour être équipée d'une porte automatisée.

Plusieurs portes d'entrée de bâtiment qui sont aux normes, mais qui restent très lourdes pour une personne à mobilité réduite, vont être automatisées grâce à un financement CVEC : des lieux de vie universitaire comme la MIE et le Gymnase vont être prioritaires. Le pôle handicap de la DIVE va également être équipé d'une porte automatique.

Les bandes de guidage au sol qui ont subi de fortes dégradations sont remplacées petit à petit sur le campus du Mirail, en sachant que les normes ont évolué depuis la pose initiale (maintenant 4 bandes).

Le PESH propose un badge aux étudiants à mobilité réduite qui leur permet d'avoir accès au parking du Gai Savoir et aux ascenseurs verrouillés (MDS, Accueil). Un plan d'accès des ascenseurs a été ajouté au guide des étudiants en situation de handicap.

Des salles de repos sont mises à disposition des étudiants (au Pôle Handicap et dans l'UFR de Psychologie-M.13).

## 6.2 Travaux d'accessibilité

- L'Agenda d'accessibilité programmé (Ad'ap) est une procédure visant à l'accessibilité des établissements recevant du public (Décret n°2014-1327 du 5 novembre 2014). Cet agenda a été validé le 3 novembre 2015 en commission des moyens et au CA le 15 décembre 2015, puis présenté au CHSCT en janvier 2016.

Le tableau en annexe présente le bilan des travaux d'accessibilité programmés pour les sites de l'UT2J de 2016 à fin 2021 ainsi que la programmation des travaux d'accessibilité jusqu'en 2023.

## 6.3 Autres projets en cours

- Finaliser le fonctionnement des réservations des salles de repos de la MDS et de la MDR mises à disposition des personnels reconnus en situation de handicap.
- Créer un « abri sensoriel » en partenariat avec l'ISCID, l'UFR de Psycho, les étudiants de l'UE d'ouverture « Handiversité » et les architectes de l'association Handi'Apt.
- Améliorer l'orientation sur le campus MIRAIL des étudiants à mobilité réduite en créant, en complément de l'application numérique UT2J Mobile, un plan numérique interactif de l'université qui permet à un usager en situation de handicap de s'orienter à l'université (projet CVEC avec l'équipe « Cherchons pour voir » - IRIT-IJA-UT2J).

**Plan d'actions**

N°	Action	Échéance
64	Cibler les priorités pour une signalétique qui améliorera la circulation des étudiants et personnels en situation de handicap sur le campus (par exemple signaler l'accès par l'Arche et l'accès à la BUC quand l'Arche est fermée). Cf. annexe	2023-2024
65	Étendre le réseau des bandes de guidage au sol jusqu'à l'intérieur des bâtiments (accueil, centres de ressources et ascenseurs)	2022-2024
66	Établir le diagnostic d'accessibilité sur les 3 sites de l'INSPE	2023
67	Mise en conformité avec le Décret n° 2017-875 du 9 mai 2017 relatif à l'accès des personnes handicapées aux services téléphoniques pris en application de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique	2023-2024
68	Communiquer sur les règles de sécurité concernant l'évacuation d'une PMR en cas d'alarme incendie (serre-file, utilisation des espaces d'attente, etc.). Proposer une formation ciblant les équipiers d'évacuation et des sensibilisations pour tous les personnels.	2022-2023



## 7. Plan d'action

N°	Action	Échéance	Indicateurs / Cible
L'accueil et l'accompagnement des étudiantes et des étudiants en situation de handicap			
1	Réserver la saisie des informations relatives au handicap dans APOGÉE au PESH	Rentrée 2022-2023	
2	Renforcer l'accompagnement des ESH par des référents enseignants handicap jusqu'au niveau département avec un référentiel établissement (voir annexe) qui harmonise le nombre d'heures allouées aux UFR	Rentrée 2022-2023	
3	Proposer dans chaque UFR un accompagnement pédagogique systématique en cours d'année aux étudiants en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> <li>• RDV individuels à la fin du premier semestre (point sur les mesures mises en place)</li> <li>• RDV en fin d'année (bilan de l'année et projet de l'année suivante)</li> </ul>	Rentrée 2022-2023	
4	Améliorer l'information auprès des équipes enseignantes relatives aux mesures particulières d'examen pour les étudiants en CC	2021-2022	
5	Améliorer la coordination entre les services scolarité (par exemple en cas de changement d'orientation pour les L1) pour un même étudiant	Rentrée 2022-2023	
6	Mettre à disposition des ordinateurs en vue des examens	2022 Janvier (1ère session d'examens)	
7	Rendre la Carte IZLY plus accessible avec un embossage pour la lecture braille	Rentrée 2022-2023	
8	Pérenniser l'organisation actuelle des créneaux de cours pour que les étudiants disposent de 15 minutes d'intercours	2022-2023	
9	Actualiser la charte scolarité (revoir la terminologie, nouvelles mesures : mise à jour)	2022-2023	

L'accueil et l'accompagnement des étudiantes et des étudiants en situation de handicap			
10	Ajouter une colonne dans la fiche IP pour identifier les UE faisant partie de l'aménagement d'études afin d'indiquer « Absences justifiées » dans le relevé de notes (en vue de la sélection en Master)	2022-2023	
11	Améliorer les services spécifiques à destination de publics empêchés (allongement de prêts, envoi de documents etc.) avec le SCD et avec la DISCO (lien Apogée et logiciel bibliothèque)	En cours	
12	Inciter l'ensemble des enseignants à concevoir un cours universellement accessible en leur proposant des formations spécifiques	En cours	
13	Déployer l'accompagnement du handicap temporaire à l'ensemble de la formation (pas seulement pour les examens) pour une nouvelle phase de test de 1 an	2021-2022	
14	Informersur la RQTH dès le Master	2022 Mars	Nombre d'étudiants informés / nombre d'étudiants RQTH
15	Informersur l'ensemble des dispositifs d'accompagnement existants quel que soit le statut des doctorants (CDU ou non) lors des réunions des futurs Masters (mars-avril) et lors de la conférence de la Recherche	2022 Mars	Nombre de demandes d'accompagnements
16	Accompagner les stagiaires et tous les alternants en situation de handicap	2021-2022	
17	Impliquer davantage les étudiants dans les dispositifs d'insertion à l'emploi mis en place (peu nombreux à fréquenter les sites ou les événements organisés)	2022-2023	
18	Sensibiliser les recruteurs au moment de la rencontre avec les entreprises sur la taxe d'apprentissage	2022-2023	
19	Développer le système de la pair-aidance : un étudiant avancé, voire même inséré dans l'emploi, conseille un autre étudiant	2022-2023	

L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap			
20	Mettre en œuvre un partenariat avec Cap Emploi sur le volet maintien dans l'emploi et le volet recrutement	2021	Mesurer le nombre de personnes ayant bénéficié de ce partenariat
21	Intégrer la chargée de mission handicap et la correspondante handicap à la commission d'évaluation de la « charte télétravail »	2021-2022	
22	Engager la réflexion sur la mise en œuvre d'une structure permettant d'évaluer les problématiques liées à la santé des agents en situation de handicap en relation avec l'organisation du travail.	2021-2022	
23	Publier des offres de stages, de postes en alternance ou d'emplois ouverts à l'UT2J dans le cadre de la convention avec « Atouts pour tous » qui regroupe des entreprises, des établissements publics d'enseignement supérieur, le rectorat	2022	
24	Systématiser l'utilisation de la fiche d'aide à l'identification des contraintes de postes pour favoriser une culture commune autour du recrutement et/ou de l'inclusion d'une personne en situation de handicap	Réalisé	

L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap			
25	Inscription et valorisation dans la fiche de poste des agents qui ont une activité ou une mission d'accompagnement des PSH étudiants ou personnels	Rentrée 2022-2023	Avoir une remontée du nombre de fiches de poste validées. Au moins 1 par composante pédagogique (UFR et/ou département, selon les organisations prévues).
26	Participer à l'insertion de PSH en les accueillant dans le cadre des Duodays	2021	
27	Créer une nouvelle formation destinée aux encadrants (BIATSS et enseignants) : « Recruter et intégrer une personne en situation de handicap »	2022-2023	Objectif : entre 50 et 70 personnes
28	Dans le cadre de l'accueil des nouveaux personnels, mise en place à la rentrée 2021 d'un atelier d'information dédié à la question du handicap. Inscription sur la base du volontariat.	Réalisé	Objectif : au moins 50% des nouveaux personnels
29	Créer une nouvelle formation spécifique destinée aux assistants de prévention et aux agents du PC Sécurité	2022-2023	Objectif : une cinquantaine de personnes visée
30	Créer une nouvelle formation destinée aux agents d'accueil	2022-2023	Objectif : une dizaine de personnes visée
31	Créer une nouvelle formation destinée aux doctorants futurs enseignants-chercheurs et aux maîtres de conférences stagiaires : sensibilisation à la diversité du public étudiant et formation à la conception d'un cours universellement accessible	En cours	

Communication, sensibilisation et formation			
32	Créer un guide pour le SIMPPS informant des possibilités d'aménagements propres à UT2J	2021-2022	
33	Créer un guide pour les gestionnaires de scolarité rassemblant les informations contenues dans le memento scolarité et la charte de scolarité, ainsi que les informations utiles au suivi de l'étudiant	Rentrée 2022-2023	
34	Communiquer au moment des rentrées et des réunions d'accueil des étudiants dans leur département	2022-2023	
35	Communiquer sur la politique handicap dans les conseils des composantes	2022-2023	
36	Communiquer chaque année dans les Écoles Doctorales au moment des réunions de rentrée : sensibiliser les EC et les doctorants sur la situation des collègues ou des étudiants en situation de handicap mais aussi susciter les démarches ou les déclarations d'un statut de travailleur handicapé.	Rentrée 2021- 2022 (1ère réunion)	
37	Finaliser et diffuser largement le « guide de modalités de recrutement des personnes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur » à l'ensemble des personnels en charge des recrutements (BIATSS – enseignants)	En cours	
38	Communiquer pour les sites en région : mobiliser davantage le comité de suivi handicap pour aller en région et animer des séminaires « handicap » régulièrement	Rentrée 2023-2024	
39	Constituer un groupe de travail pour une communication régulière sur la question du handicap au travail (prise en charge d'audioprothèses, DOETH...)	Rentrée 2022-2023	Nombre de supports de communication créés et diffusés

Communication, sensibilisation et formation			
40	Former les équipes pédagogiques aux outils présents dans la base moodle (sous-titrage sur zoom par exemple)	A partir de septembre 2021	Nombre de formations proposées Nombre de participants
41	Mieux communiquer sur l'UE d'ouverture citoyenne « Handiversité » et faire vivre le groupe Facebook de cette UE d'ouverture	Rentrée 2022-2023	Nombre d'inscrits
42	Renforcer la formation des personnels par une politique plus incitative : surtout lorsque le poste comprend une dimension d'accueil de personnes en situation de handicap (BIATSS - gestionnaire de scolarité des ESH, enseignant référent handicap etc.)	Rentrée 2022-2023	Nombre de formations proposées Nombre de participants
43	Maintenir et renforcer la formation « sensibiliser à l'accueil des personnes en situation de handicap » HSE 36	2021-2026	Objectif : entre 50 et 70 personnes (hors personnels d'encadrement)
44	Sensibiliser par des capsules vidéo et/ou des mémentos mis à disposition au moment de la prise de poste d'encadrants BIATSS ou Enseignants	2023-2024	Mesurer chaque année, le nombre de visionnages après campagne de communication
45	Établir un annuaire de personnes-ressources dont le travail de recherche porte sur le handicap Solliciter davantage les collègues enseignants chercheurs, personnes -ressource de l'université, pour assurer des sessions de formation à travers le PGC	En cours	

Vie étudiante : culture et pratique sportive

46	<p>Poursuivre les partenariats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 novembre 2021 : lancement de la revue IN IT inspirée du commentaire-performance autour de l'exposition Presque rien (2019) - présentation du film réalisé sur le même thème.</li> <li>• Reprogrammation du spectacle « Hors de Moi » en novembre 2021</li> </ul>	2021	
47	Inclure dans la programmation culturelle des événements qui prévoient un accès pour les personnes en situation de handicap : partenariat avec les étudiants du D-TIM pour le sur-titrage ou sous-titrage. Équiper la Fabrique d'une Boucle magnétique. Proposer des séances avec audiodescription pour les non-voyants	2022-2023	
48	Orienter un atelier de pratique artistique vers l'inclusion de personnes en situation de handicap (danse inclusive par exemple)	2022-2023	
49	Promouvoir les possibilités de pratique sportive au début de chaque semestre	Réalisé	
50	Stabiliser le financement des 2 cours de sport adaptés	Réalisé	
51	Organiser d'autres activités sportives plus ponctuelles en lien avec le SIMPPS et les étudiants (axe sport et santé)	Rentrée 2023-2024	Nombre d'activités sportives organisées / Nombre de participants

Accessibilité numérique			
52	<p>Faire un audit interne pour vérifier la conformité au référentiel RGAA visé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Conformité logicielle et des plateformes</li> <li>o Remontée des demandes RGAA au niveau des développeurs de CMS</li> </ul>	2022-2023	
53	<p>Répondre aux besoins d'adaptation numérique du pôle handicap de la DIVE en lien avec un personnel de la MIN et un moniteur dédié (logiciels adaptés, adaptation des schémas et des tableaux etc.). Participer au réseau des référents accessibilité numérique universitaire.</p> <p>Créer des ateliers favorisant la prise en main d'outils numériques de remédiation pour les étudiants DYS (part importante des étudiants en situation de handicap) pour augmenter leur autonomie (meilleure connaissance de leurs besoins et des outils de remédiation disponibles).</p> <p>Faire un bilan systématique à la MIN (groupe vigilance-accessibilité) et mobiliser et informer les étudiants sur ce sujet (QCM, synthèse vocale sur IRIS, FAQ, fiche explicative etc.).</p>	2022-2023	
54	<p>Réduire le délai de fourniture du document en anticipant les demandes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Éditer une liste niveau SCD des 300 documents les plus empruntés depuis le 01/01/2019. Éditer la liste des 100 titres les plus demandés en psycho (classe 100) à la BUC et au CRPLM. Éditer la liste des principaux dictionnaires de langues (emprunts dictionnaires du CRL et de la BUC).</li> <li>- Obtenir les bibliographies de cours avec les quelques titres clés, sélectionnés par les enseignants. Comparer avec les disciplines et niveaux d'inscription des personnes habilitées en début d'année pour faire les demandes de manière ciblée.</li> </ul>	2021-2022	



Accessibilité numérique

55	<p>Médiation du service « édition adaptée »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer à tous les nouveaux demandeurs un rendez-vous physique, téléphonique ou en visioconférence pour leur présenter le service, leur expliquer le fonctionnement, convenir du système de communication et du type de fichiers les plus adaptés, et les aider à sélectionner les documents dont ils vont avoir besoin</li> <li>- Début septembre, contacter les usagers du service de l'année précédente pour rappel concernant leur renouvellement d'habilitation. A partir de fin octobre, contacter les usagers habilités mais qui n'auraient pas encore utilisé le service pour leur proposer un rendez-vous et leur présenter le dispositif</li> <li>- Communiquer au début de chaque semestre sur l'existence du dispositif par le biais des listes du pôle handicap et de la chargée de mission</li> </ul>	Rentrée 2022-2023	
56	Prévoir 2 enquêtes, en direction des utilisateurs du service (PLATON- édition adaptée) et en direction des personnes autorisées mais n'ayant pas utilisé le service	2022-2023	
57	Renouvellement de l'agrément en 2022	2021-2022	
58	Établir une convention avec le SICD pour la numérisation et l'océrisation	2021-2022	
59	Sensibiliser les RUN à l'accessibilité pour les usagers en situation de handicap	2022-2023	
60	Inviter les enseignants à concevoir un cours d'emblée accessible (structure, police de caractère, etc.) en le créant de préférence directement sur IRIS qui signale les problèmes d'accessibilité	En cours	

Accessibilité numérique			
61	Rendre les tests ELAO plus accessibles aux non-voyants	En cours	
62	Renforcer la communication autour de l'accessibilité numérique : - charte d'accessibilité des supports écrits - charte d'accessibilité des vidéos et supports audio - charte éditoriale des contributeurs	2022-2023	
63	Renforcer le lien entre le pôle des étudiants en situation de handicap et la MIN par l'intégration d'un point handicap au conseil de la MIN (invitation dans le conseil de la MIN d'un représentant du Pôle des étudiants en situation de handicap et/ou de la chargée de mission handicap)	à partir de 2022 (prochain conseil en octobre)	
Accessibilité des locaux			
64	Cibler les priorités pour une signalétique qui améliorera la circulation des personnes en situation de handicap sur le campus (par exemple : signaler l'accès par l'Arche et l'accès à la BUC quand l'Arche est fermée).	2023-2024	Nombre de panneaux de signalétique ajoutés
65	Étendre le réseau des bandes de guidage au sol jusqu'à l'intérieur des bâtiments (accueil, centres de ressources et ascenseurs)	2022-2024	Nombre de bâtiments équipés
66	Établir le diagnostic d'accessibilité sur les 3 sites de l'INSPE	2023	
67	Mise en conformité avec le Décret n° 2017-875 du 9 mai 2017 relatif à l'accès des personnes handicapées aux services téléphoniques pris en application de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique	2023-2024	
68	Communiquer sur les règles de sécurité concernant l'évacuation d'une PMR en cas d'alarme incendie (serre-file, utilisation des espaces d'attente, etc.). Proposer une formation ciblant les équipiers d'évacuation et des sensibilisations pour tous les personnels.	2022-2023	Nombre de formations proposées Nombre de participants

## ANNEXES

Rôle du référent pédagogique handicap de l'UFR, de l'Institut ou de l'Ecole interne .....	74
Projet : Enseignants Référents pédagogiques handicap par département.....	76
Fiche de mission référent local « Aspi-Friendly » .....	79
Fiche n°1 : Aide à l'identification des éventuelles contraintes du poste .....	80
Ad'ap bilan 2021 .....	83
Signalétique et accessibilité .....	84

### Rôle du référent pédagogique handicap de l'UFR, de l'Institut ou de l'École interne

#### Le référent pédagogique handicap travaille en collaboration au sein d'une équipe :

Il travaille en collaboration étroite avec le pôle handicap de la DIVE et avec la chargée de mission handicap. Il est en lien avec les gestionnaires de scolarité référents handicap des départements de son UFR, de son Institut, ou de l'Ecole, qui sont en charge de la mise en place des aménagements de l'étudiant.

- Son rôle est de s'assurer de l'accueil et de la mise en place des aménagements d'études des étudiants en situation de handicap de son UFR, de l'Institut ou de l'Ecole interne.
- Il est informé et informe au sujet des aménagements qui existent et qui peuvent être préconisés par le médecin du SIMPPS : tiers temps, preneur de notes, secrétariat individuel, édition adaptée, interprète en LSF etc.
- Il est en relation directe avec l'étudiant en situation de handicap et le reçoit sur rendez-vous, à sa demande. Ces rencontres peuvent permettre d'aborder des aspects pédagogiques divers (travail en groupe, réalisation de travaux, accès aux documents, etc.).
- Il conseille l'étudiant et ses collègues sur des questions d'ordre pédagogique concernant les aménagements d'études et la compensation du handicap. Dans le cas d'un aménagement d'études par exemple, il peut conseiller tels cours la première année de L1,

tels autres cours la seconde année de L1. Il peut apporter une aide pour l'adaptation des sujets d'examen etc.

- Il peut conseiller les collègues, à leur demande, pour une meilleure adaptation de l'équipe pédagogique lors des enseignements en présence d'étudiants en situation de handicap : en cas de lecture labiale, rester face au public ; par rapport à des étudiants non-voyants commenter les figures ; préciser les limitations des traductions braille ; rappeler l'existence de l'édition adaptée pour l'accès aux documents par la BU etc.
- Dans le cadre de sa mission, et dans les cas difficiles ou nécessitant un dialogue plus complexe, il participe à des commissions réunissant le chargé de mission handicap, le responsable de la DIVE, le chargé d'accueil du pôle handicap, le responsable du diplôme dans lequel l'étudiant est inscrit, le référent pédagogique de l'UFR, de l'Institut ou de l'Ecole interne, le référent handicap du SCUOI-IP. Ces commissions sont systématiques pour les étudiants sourds.
- Il exerce une veille sur l'accessibilité des locaux au quotidien ou en cas de travaux, ou en cas de sorties organisées à l'extérieur de l'université.
- Quelques jours avant la rentrée universitaire, il participe à la réunion d'accueil des nouveaux arrivants, étudiants en situation de handicap.

## Projet : Enseignants Référents pédagogiques handicap par département

### 2.2.1.6.4 – référent handicap

#### Cadre juridique

L'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020974583/#JORFSCTA000020974594>)

#### Situation actuelle

La situation est variable selon les composantes. Les UFR ont généralement un référent et un volant d'heures variable

- UFR HAA = 7 h
- UFR LLCE = 5 h
- UFR LPMASC = 15 h
- UFR Psycho = 12 h
- UFR SES = 10 h
- IUT Blagnac = *rien déclaré ou donnée non identifiable*
- IUT Figeac = *rien déclaré ou donnée non identifiable*
- INSPE = *rien déclaré ou donnée non identifiable*
- ENSAV = 0
- IFMI = 0
- IPEAT = 0
- IRT = 0
- ISTHIA = 0
- ISCID = 0

## **Problèmes identifiés**

Le principal problème identifié est l'hétérogénéité des référentiels / composante. Une réflexion approfondie a été menée par Pascale Chiron pour évaluer les besoins et l'activité réelle nécessaire dans un contexte de très forte augmentation du nombre d'étudiants en situation de Handicap (ESH)

## **Solution proposée**

La solution vise à donner un socle minimal d'heures aux référents (2 h) associé à un volume d'heures qui serait proratisé sur le nombre d'ESH de la composante.

## **La proposition serait :**

Socle de 2 h ETD pour toutes les composantes (UFR et ECI de niv 1) + un quota de 1 h ETD pour 4 étudiants ESH. Le prévisionnel serait fait sur la base du n-1, avec un ajustement et une validation définitive en janvier avec les données fiabilisées de la DIVE.

En cas d'augmentation du nombre ESH dans une UFR, école ou institut rajouter un référent supplémentaire avec 2 h de base et la proratisation des heures prévues. Cette possibilité pourrait être envisager si le nombre d'ESH dépasse 100 dans une composante.

Le tableau ci-dessous permet de faire une simulation à l'échelle de l'établissement des moyens nécessaires en nombre d'heures référentiel handicap, par UFR ou institut.

Composantes	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	Simulation moyen référent handicap sur base effectif 2019/20
UFR de Psycho	107	91	116	113	124	33
UFR HHA	75	84	94	107	103	27
UFR LLCE	75	81	71	92	115	30
UFR SES	66	83	83	85	85	23
UFR LPMASC	47	55	68	78	96	26
INSPÉ	22	29	39	34	31	9
ISCID	9	10	8	7	6	3
ISTHIA	2	3	3	6	11	4
IUT de Blagnac	8	8	11	23	27	8
IUT de Figeac	7	8	9	15	4	3
Divers écoles, instituts et autres	4	4	4	3	8	4
total	422	456	506	563	610	170

### Variation de coût pour l'établissement

Coût du dispositif actuel :

- environ 50h

Coût du dispositif proposé

- 170h

Coût pour l'établissement d'environ 120 à 130 h.

# Fiche de mission référent local « Aspie-Friendly »



Pr. Bertrand Monthubert  
Coordinateur du projet  
Construire une Université Aspie-Friendly  
Université Fédérale de Toulouse  
41 allées Jules Guesde  
31000 Toulouse

Toulouse, le 4 septembre 2020

Madame, Monsieur,

Dans le cadre du projet « Construire une Université Aspie-Friendly », les universités partenaires désignent un référent local, dont la mission est de :

- Faire le lien entre l'établissement et le réseau national (participation au Comité de Pilotage notamment)
- Travailler à la mise en œuvre du projet au niveau local, en assurant le lien avec la direction de l'établissement, en participant au comité de pilotage local, en mettant des actions de sensibilisation auprès des personnes de l'établissement et en accompagnant des étudiants aspies de l'établissement.

Au vu de son implication importante dans notre projet, j'ai proposé à Mme Pascale Chiron qu'elle devienne référente locale Aspie-Friendly pour l'UT2J à compter de septembre 2019. La Présidente Garnier a accepté cette proposition.

Cette fonction donnera lieu au versement d'une contrepartie financière, par l'Université Fédérale de Toulouse, porteuse du projet Aspie-Friendly, auprès de l'université Toulouse Jean Jaurès, permettant l'octroi d'une décharge de service, d'heures complémentaires ou de primes pour un volume de 48HETD. Cette possibilité est ouverte dans le cadre de la fiche financière signée par l'université qui prévoit une ligne budgétaire à ce titre.

Bertrand Monthubert

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Monthubert', with a stylized flourish at the end.

Figure 1 Lettre de mission du référent Aspie-Friendly



# Fiche n°1 : Aide à l'identification des éventuelles contraintes du poste

Poste ►

Emploi-type ►

Corps ►

BAP ►

Exemples : bureau partagé, local impression documents, salle de convivialité (s'il y a lieu, ...).

.....

.....

.....

.....

Contraintes de poste (à actualiser selon emploi-type)	Fréquence de la contrainte	Précision et/ou intensité de la contrainte selon certains cas
<b>Physiques</b>		
Port de charges A titre indicatif, la réglementation du port de charge précise : les valeurs de la norme pour le port de charge occasionnel sont de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs de norme sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).		
Traction de charges		
Station assise prolongée		
Station debout prolongée		
Déplacements fréquents à pied		
Gestes répétitifs		
Contorsions		
Manutention		
Machines/outils vibrants		
Autres, précisez :		
Contraintes de poste (à actualiser selon emploi-type)	Fréquence de la contrainte	Précision et/ou intensité de la contrainte selon certains cas
<b>Environnementales</b>		
Environnement thermique		
Environnement lumineux		
Environnement peu lumineux, sombre		

Environnementales		
Environnement bruyant		
Bureau(x) isolé(s) ou éloigné(s) (du service ou de la composante)		
Environnement poussiéreux, salissant, ...		
Présence allergène, produits chimiques, ...		
Autres, précisez : (Ex : être titulaire du permis de conduire)		
Sensorielles		
Acuité visuelle fine nécessaire		
Acuité auditive fine nécessaire		
Autres, précisez :		
Cognitives		
Nécessité de réactivité rapide		
Attention partagée (multitâches simultanées)		
Stress lié aux interactions et relations sociales répétées (usagers, collègues, enseignants, ...)		
Nécessité de concentration et d'attention prolongées		
Travail seul		
Amplitude journalière longue		
Autres, précisez :		



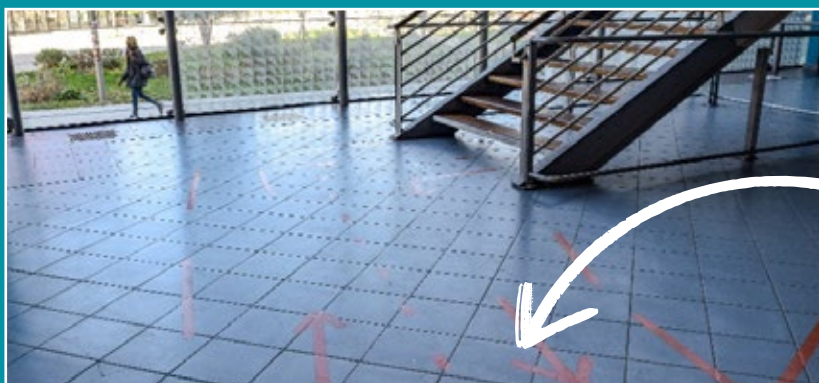
# Signalétique et accessibilité

Rapport réalisé par F.Z. Morghati sous la direction de P. Chiron

## 1. l'arche



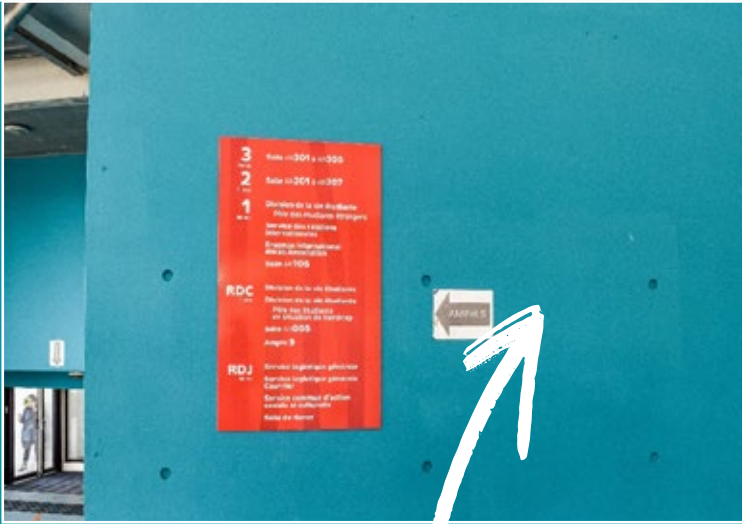
Absence de panneau pour signaler la présence au sein du bâtiment d'un ascenseur pour les PMR



Absence de bandes podotactiles vers les escaliers qui mènent aux étages



Absence de bandes podotactiles pour guider aux escaliers depuis l'entrée



**Absence de panneau de direction à l'entrée du bâtiment pour signaler que l'ascenseur se trouve derrière les escaliers / vers la sortie**



Présence d'une porte à ouverture automatique conduisant à l'amphi 9 pour les PMR



Absence de signalétique indiquant la présence d'une porte à ouverture automatique conduisant à l'amphi 9 pour les PMR



Absence de signalétique indiquant la présence d'une porte à ouverture automatique conduisant à l'amphi 9 pour les PMR

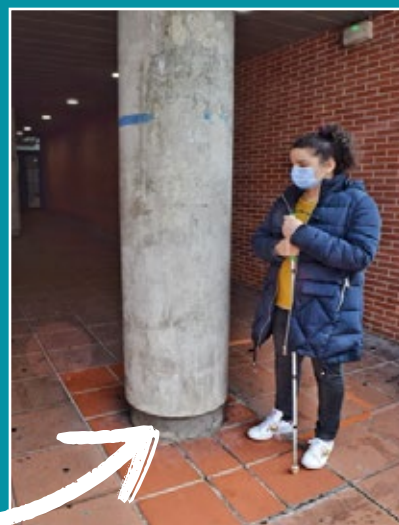
## 2. La bibliothèque



Absence de bandes podotactiles guidant à l'entrée de la bibliothèque



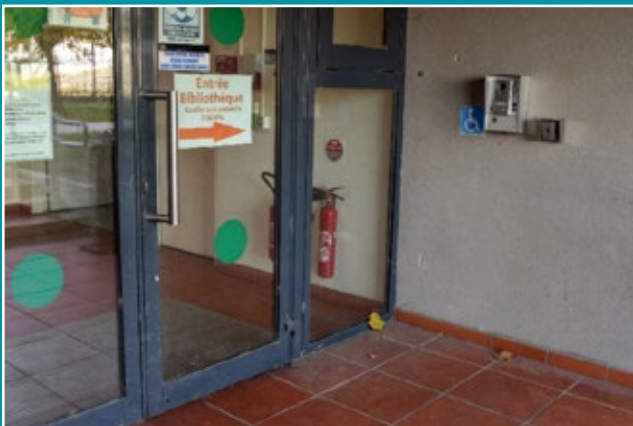
Absence de repérages podotactiles pour signaler la présence des colonnes







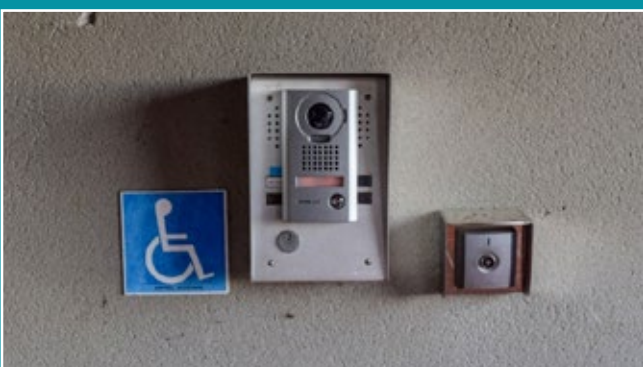
Absence des bandes podotactiles au niveau de l'entrée pour mener jusqu'à l'accueil de la bibliothèque



Niveau parking sous la BUC : Présence de porte à ouverture automatique grâce au bouton poussoir



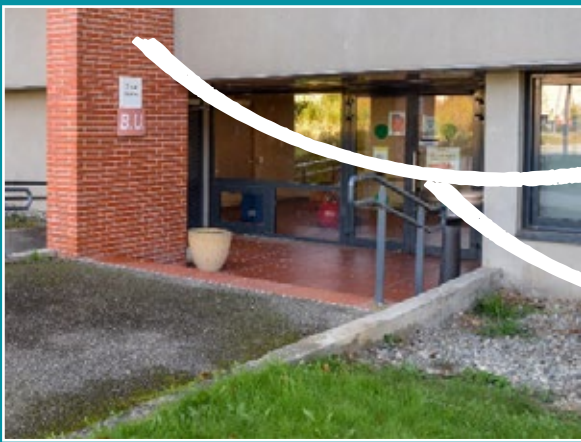
Le bouton poussoir doit être planté 1 mètre plus loin à droite de la porte pour faciliter le passage en fauteuil



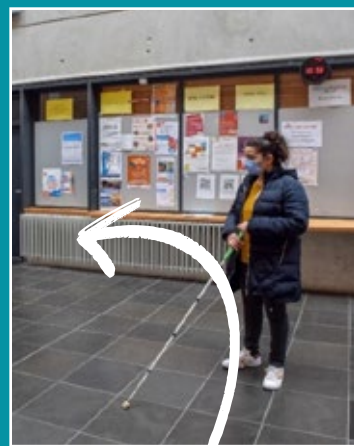
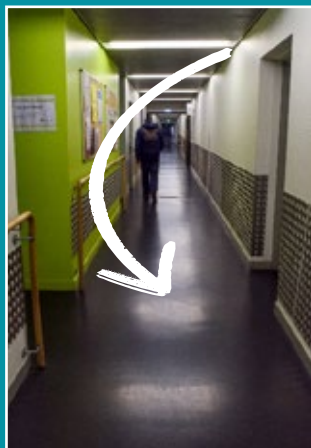
La zone fumeur devrait être décalée pour ne pas gêner le passage des personnes à mobilité réduite

Absence de signalétique à l'extérieur pour se diriger dans le bâtiment ou vers le campus

Absence de signalétique indiquant l'accès au parking et à la BU pour les PMR sachant qu'ils sont difficilement perceptibles depuis l'extérieur



### 3. Erasme

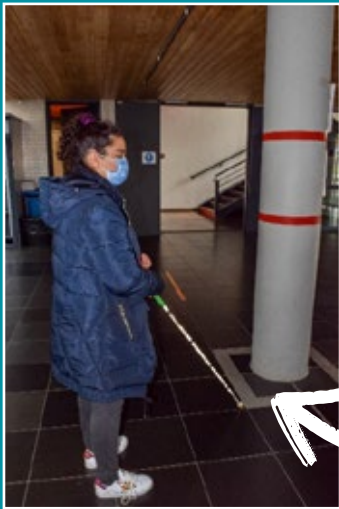


Absence totale des bandes podotactiles à l'intérieur du bâtiment



Absence totale des bandes podotactiles à l'extérieur du bâtiment

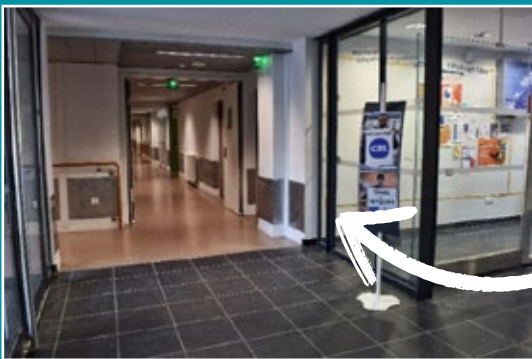
Le passage sur le tapis demande beaucoup d'effort pour rouler en fauteuil



Absence de signalétique au sol pour signaler la présence de la colonne



Absence des bandes podotactiles guidant vers l'accueil de la bibliothèque



Absence d'indication concernant la présence d'un ascenseur et son emplacement



L'ascenseur n'est pas indiqué  
Aucune information sur  
l'ascenseur concernant les  
locaux situés aux étages



Absence de dalles  
podotactiles pour délimiter les  
escaliers qui vont de Erasme  
aux humanités



Absence de signalétique  
indiquant la présence d'un  
ascenseur



Le lieu n'est pas bien entretenu et est souvent dégradé

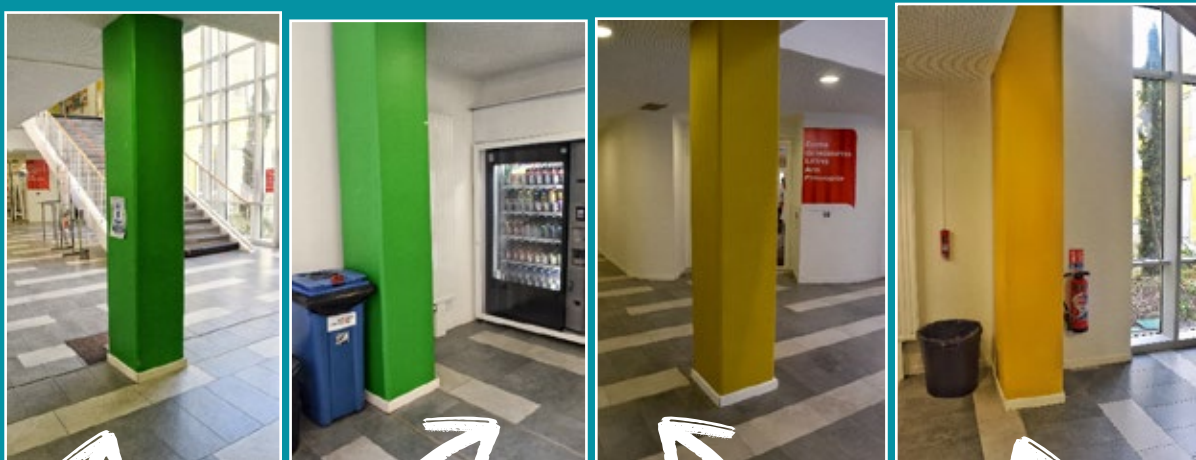


Aucune information sur l'ascenseur concernant les locaux situés aux étages



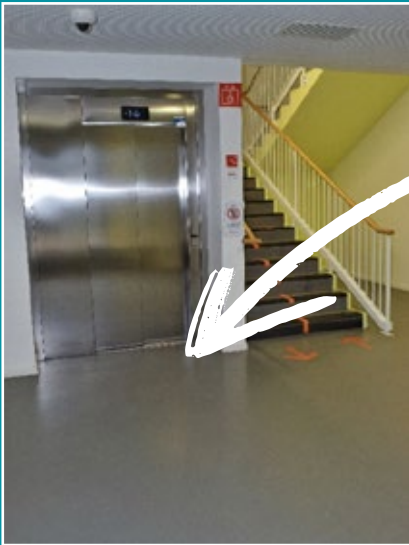
Absence d'indication dans le parking d'Erasmus, signalant la présence d'un accès à l'ascenseur

## 4. GAI SAVOIR



Absence de dalles podotactiles  
pour signaler la présence des poutres

## 5. Maison de la solidarité



Absence totale des bandes podotactiles à l'intérieur du bâtiment

Aucune information dans l'ascenseur sur les services situés aux étages



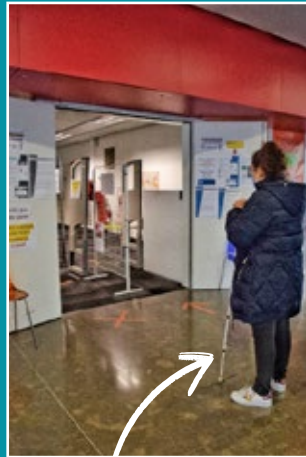
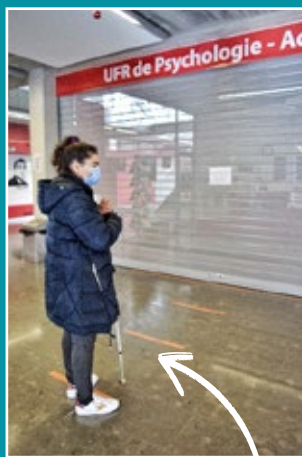
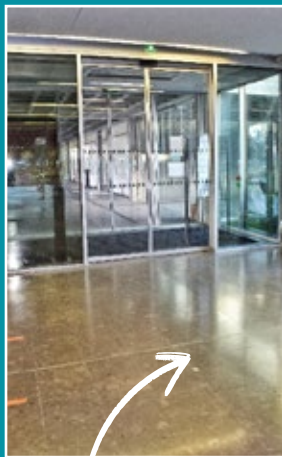
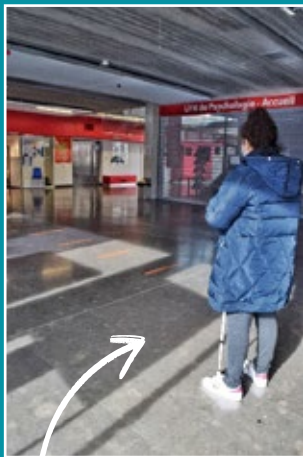
Absence d'indication concernant la présence d'un ascenseur et son emplacement



Le vase est trop près des bandes podotactiles il peut donc être un obstacle vers les amphis de la MDS.



## 6. Philippe Malrieu



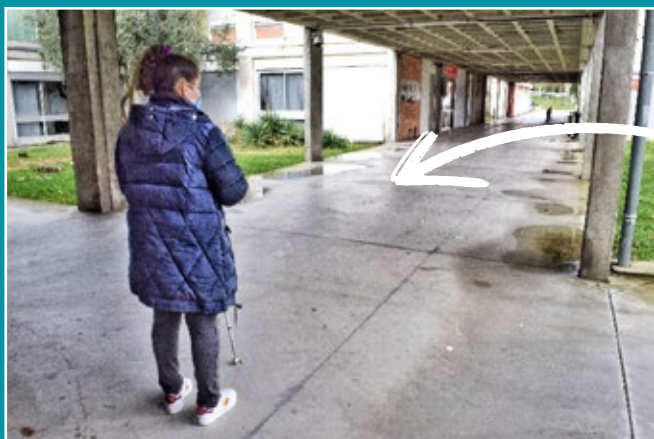
**Absence totale des bandes podotactiles à l'intérieur de bâtiment pour mener au moins à l'accueil.**

**L'ascenseur n'est pas signalé**



**Le tapis rend l'entrée au bâtiment difficile en fauteuil roulant**

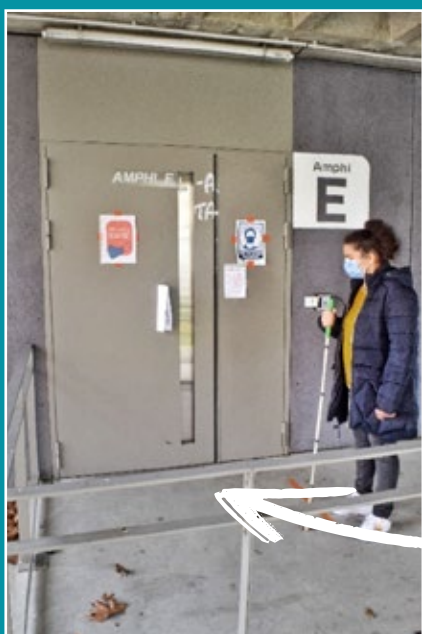
## 7. Amphi E



A la sortie du bâtiment Philippe Malrieu, il n'y a pas de bandes podotactiles pour guider les personnes non voyantes jusqu'à l'amphi E



Les bandes podotactiles s'arrêtent bien avant l'entrée de l'amphi E



## 8. Maison de la Recherche

---



Absence de bandes podotactiles  
pour délimiter l'autre côté du  
passage piéton

# CROUS : Résidence des Humanités.

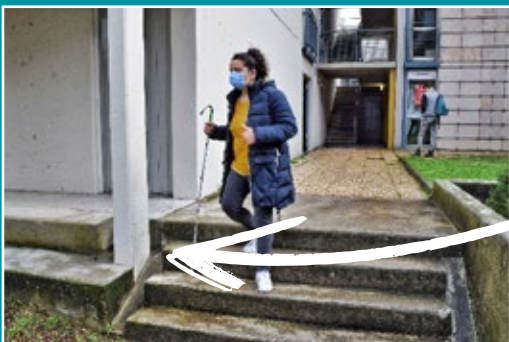
---



Absence de signalétique pour les escaliers

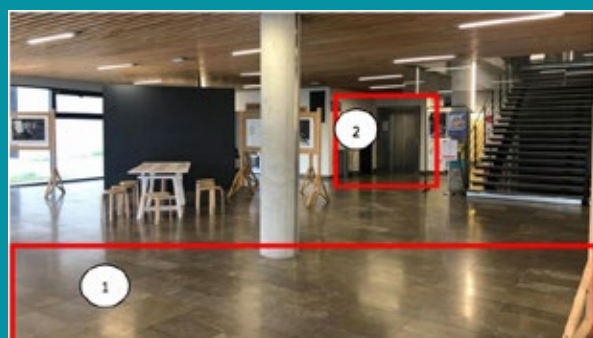
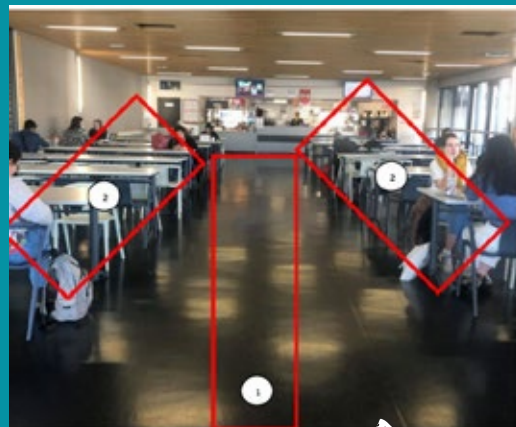


L'absence de la rampe d'escaliers rend la montée et la descente plus difficile



# CROUS : accessibilité des espaces de restauration.

Extrait d'une étude réalisée par les étudiants de l'ISTHIA.



Absence de bandes podotactiles depuis l'entrée des restaurants universitaires jusqu'à la caisse de la cafétéria, jusqu'aux escaliers du RU, jusqu'à l'ascenseur du RU.

Absence de signalétique autour de la colonne