

DELIBERATION CAC042-2021

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;

Vu l'arrêté n° 2021-067 du 25 mai 2021 portant délégation de signature en faveur de M. Olivier HUISMAN ;

Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 30 septembre 2021 ;

Vu les convocations envoyées aux membres du conseil académique le 12 octobre 2021

Objet de la délibération : Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025

Le conseil académique réuni le 19 octobre 2021 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

Le nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 51 voix pour, un membre ayant quitté la réunion en cours de séance.

Fait à Angers, en format électronique.

Olivier HUISMAN

*Le Directeur général des services,
Pour le président et par
délégation*

Signé le 20 octobre 2021

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet www.telerecours.fr

Affiché et mis en ligne le : 20 octobre 2021

SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP

Octobre 2021

ua

UA

ua

UA

UA

Sommaire

Édito	4
Le mot de la Chargée de Mission Handicap	6
Quelques éléments de méthode	8
Axe 1 Abaisser les barrières pour une accessibilité universelle	9
Présentation de l’Axe 1	11
Présentation des porteurs d’axe	12
Objectif 1 Insuffler une « culture de l’accessibilité » à l’UA	13
Objectif 2 Mettre en conformité les bâtiments.....	15
Objectif 3 Mettre en œuvre l’accessibilité numérique	16
Objectif 4 Clarifier et diffuser l’information pour faciliter le quotidien à l’UA.....	19
Objectif 5 Faciliter les relations entre tous les usagers et usagères de l’UA.....	20
Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes	22
Tableau de suivi de l’Axe 1	23
Axe 2 La vie étudiante	24
Présentation de l’Axe 2	26
Présentation des porteurs d’axe	27
Objectif 1 Préciser les conditions d’encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap	28
Objectif 2 Accompagner les transitions Lycée-Université-Entreprise.....	30
Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité	32
Objectif 4 Sécuriser les parcours.....	35
Objectif 5 Favoriser le soutien par les pairs	37

Tableau de suivi de l’Axe 2	38
Axe 3 La vie des personnels.....	39
Présentation de l’Axe 3	41
Présentation des porteurs d’axe	42
Objectif 1 Augmenter le nombre de personnels de l’UA bénéficiant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.....	43
Objectif 2 Sécuriser et valoriser les parcours tout au long de la carrière	44
Tableau de suivi de l’Axe 3	47
Axe 4 L’enseignement et la recherche	48
Présentation de l’Axe 4	50
Présentation des porteurs d’axe	51
Objectif 1 Proposer un tronc commun d’enseignement diffusable à toutes les composantes	52
Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser	53
Tableau de suivi de l’Axe 4	55
Glossaire.....	56

Édito

L'écriture du schéma directeur du handicap n'est pas seulement une obligation réglementaire pour les universités depuis 2013. C'est une formidable occasion de mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire autour d'un des axes de la politique de l'établissement en faveur de l'égalité.

Les freins à l'égale participation de toutes et tous, quel que soit leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine réelle ou supposée, leur situation économique, leur situation de handicap, sont insupportables car ils mettent en cause notre capacité à « faire communauté » et à construire un avenir plus juste grâce à une société plus inclusive.

Ce schéma directeur du handicap a été rédigé dans cette optique, justifiant que son premier axe, emblématique de notre démarche, s'intitule « Abaisser les barrières ». Il s'agit en effet de passer résolument d'une politique centrée sur une approche uniquement individuelle des adaptations nécessaires pour surmonter des obstacles, à une volonté affirmée de supprimer ces obstacles, qu'il s'agisse de l'accessibilité des bâtiments, de celle de nos espaces numériques mais aussi, parfois, des quelques stéréotypes que nous pouvons avoir et qui constituent des obstacles invisibles mais très réels.

Les mesures proposées bénéficieront à tous les membres de la communauté universitaire. Les axes 2 et 3 du schéma détaillent plus spécifiquement celles qui concernent les étudiants, étudiantes et les personnels. Notre obligation est une obligation de résultat. Nous devons prolonger dans l'enseignement supérieur les améliorations apportées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap par l'enseignement scolaire et permettre à tous les jeunes d'accéder aux mêmes opportunités d'études et d'insertion professionnelle. Concernant les personnels, nous devons poursuivre nos efforts pour remplir nos obligations d'emploi, notamment du côté des personnels enseignants, mais aussi déployer des

actions répondant aux enjeux généraux de vieillissement de la population. Le nombre de personnels confrontés au cours de leur vie professionnelle à des situations de handicap acquises croît et l'université doit leur proposer les adaptations nécessaires à leur activité. Nous devons également réfléchir aux évolutions qui sont nécessaires pour soutenir les étudiants et étudiantes et les personnels, qui sont aidants et aidantes d'un proche et qui ont besoin que leurs activités d'études ou professionnelles soient compatibles avec leurs contraintes spécifiques.

Enfin l'université doit aussi être un lieu de production et de transmission des connaissances qui permettent de penser une société plus inclusive. Des actions permettant que nos étudiants et étudiantes disposent de compétences facilitant l'inclusion, ou valorisant les actions de recherche conduites dans nos laboratoires sur ces sujets sont proposées dans l'axe 4.

Ce schéma directeur a été conçu par un groupe pluriel, et enrichi de nombreuses contributions, notamment lors du Forum des personnes concernées que le succès rencontré invite à renouveler. Il est ambitieux, il est faisable, il est surtout absolument nécessaire pour que la réalité des conditions de travail et d'études de chacun et chacune soit à la hauteur de notre idéal d'égalité et d'inclusion.

Christian Roblédo,

Président de l'Université d'Angers

Le mot de la Chargée de Mission Handicap

Pour atteindre l'objectif de plus d'égalité et plus d'inclusion au sein de l'université d'Angers, il est important que chacun et chacune d'entre nous apporte au quotidien la contribution qui peut être la sienne. C'est un travail d'équipe, pour un enjeu essentiel. C'est aussi un état d'esprit, une attitude personnelle et professionnelle à adopter et à communiquer.

Depuis la rentrée 2020, en tant que Chargée de mission, je m'efforce de coordonner les actions existantes, et de proposer de nouvelles initiatives vers plus d'accessibilité.

La première étape de ma mission a été la rédaction de ce schéma directeur. J'ai eu la chance d'être accompagnée dans cette démarche par des personnes volontaires, motivées, inspirantes. Ensemble nous avons observé, écouté, réfléchi, débattu pour dresser le tableau le plus exact possible de la situation actuelle et pour produire des fiches-actions nous permettant de mettre en œuvre les améliorations indispensables.

Il existe déjà de nombreuses réflexions, initiatives et réalisations dans les composantes et dans les services, sur lesquelles nous avons pu nous appuyer pendant nos travaux. Ce schéma a pour objectif de les valoriser, de les développer, de les faire évoluer à chaque fois que nécessaire.

Des chantiers complémentaires sont à entreprendre, en particulier pour améliorer la qualité de vie quotidienne des personnes en situation de handicap, qu'elles soient étudiants, étudiantes ou personnels. Nous devons concevoir le déroulement des temps de la vie à l'université dans un esprit d'ouverture à tous et à toutes.

Ce schéma directeur du handicap est ambitieux et engage de nombreuses parties prenantes. C'est tout son intérêt. L'enjeu est de le concrétiser.

La suite de ma mission va donc consister à coordonner les étapes de sa réalisation, grâce au comité qui se réunira trois fois par an pour impulser

les actions et les évaluer, tout en assurant le lien permanent entre les interlocuteurs et interlocutrices concernées.

Claire Mandin est Maître de conférence associée à l'Esthua.

Ses expériences personnelles et professionnelles l'ont amenée à développer ses connaissances autour du handicap et du principe de l'accessibilité universelle.

Quelques éléments de méthode

L'écriture du schéma directeur du handicap a été coordonnée par un comité de pilotage comprenant 10 personnes animé par Claire Mandin, Chargée de mission handicap. Les membres du comité de pilotage ont pris la responsabilité d'un axe et ont recueilli l'avis de différents membres de la communauté, enrichissant leur réflexion de la contribution de nombreuses personnes. Un séminaire auquel avaient été conviées des personnes concernées, identifiées soit par le Relais handicap parmi les étudiants et étudiantes, soit par la DRH parmi les personnels, a permis de rectifier certaines propositions et d'en ajouter d'autres.

Les actions sont présentées sous une forme synthétique mais il est apparu difficile de fixer pour chaque action des indicateurs d'évaluation. Ce travail sera réalisé tout au long du déroulement du schéma qui a vocation à évoluer annuellement au cours des cinq prochaines années.

Le suivi du SDH sera réalisé au cours de commissions trimestrielles qui permettront de suivre les actions réellement déployées et chaque fois que possible la mesure de leur impact. Ces tableaux de suivi des actions seront présentés annuellement au CHSCT.

Pour chaque axe, une trame provisoire de ces tableaux de suivi est présentée.

Dans l'ensemble du document, « personnels » désigne l'ensemble des personnels BIATSS, enseignants et enseignantes et enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, « enseignant » désigne l'ensemble des personnels ayant une fonction d'enseignement qu'ils soient enseignants, enseignants-chercheurs ou vacataires.

Axe 1
Abaisser les barrières
pour une accessibilité
universelle

ua

U 

 a

U/A

 A

Sommaire de l'Axe 1

Présentation de l'Axe 1	11
Présentation des porteurs d'axe	12
Objectif 1 Insuffler une culture de l'accessibilité à l'UA	13
Action 1.1	13
Action 1.2	14
Objectif 2 Mettre en conformité les bâtiments	15
Action 1.3	15
Objectif 3 Mettre en œuvre l'accessibilité numérique	16
Action 1.4	16
Action 1.5	17
Action 1.6	18
Objectif 4 Clarifier et diffuser l'information pour faciliter le quotidien à l'UA	19
Action 1.7	19
Objectif 5 Faciliter les relations entre tous les usagers et usagères de l'UA	20
Action 1.8	20
Action 1.9	21
Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes	22
Action 1.10	22
Tableau de suivi de l'Axe 1	23

Présentation de l'Axe 1

L'université d'Angers est un lieu de travail et de vie pour ses étudiants, étudiantes et ses personnels. Elle se doit de répondre aux attentes et aux besoins de chaque personne, dans un esprit d'ouverture, de respect et d'accompagnement vers la réussite.

Abaisser les barrières, c'est rendre les événements du quotidien accessibles à toutes et tous : les déplacements sur les campus, l'accès aux lieux de cours et de travail, le déjeuner ou la pause-café, les fêtes et les rencontres, etc.

C'est rendre utilisable par toutes les personnes les outils de travail et d'enseignement, les moyens de communication, etc.

C'est également anticiper les besoins spécifiques dans la préparation des enseignements ou des missions confiées, pour permettre la réussite.

Abaisser les barrières, c'est pratiquer, c'est réfléchir et préparer chaque action à l'aune de son potentiel d'inclusion afin que s'impose l'évidente nécessité d'une égale participation de tous les membres de notre communauté.

Présentation des porteurs d'axe

La rédaction de cet axe a été conduite par Nadine Kiker, Julie Charles et Stéphane Amiard.

Nadine Kiker est Conservatrice au sein de la Bibliothèque Universitaire d'Angers et responsable du pôle Interactions avec les Publics et Prévention. Son intérêt pour l'accueil des publics, dans les locaux ou en ligne, l'a amenée à travailler à l'écriture du schéma directeur du handicap sur un mode collaboratif intégrant étudiants, étudiantes et personnels en situation de handicap ou pas, avec la volonté de dépasser la seule organisation des espaces pour réfléchir à une vision plus inclusive des attitudes et des pratiques.

Julie Charles est Ingénieure pédagogique pour l'accessibilité numérique et partage ses missions entre le Lab'UA et le Relais handicap. Elle mène une réflexion globale sur l'inclusion numérique des étudiants et étudiantes en situation de handicap pour rendre nos outils utilisables par tous. Nouvellement arrivée à l'UA, l'écriture du SDH a été une occasion d'ancrer ses missions dans la politique générale de l'UA vis-à-vis du handicap et de l'inclusion.

Stéphane Amiard est Vice-Président en charge du patrimoine et de l'immobilier, et du numérique. Il a coordonné les schémas directeurs immobilier et numérique et le suivi du plan Ad'AP. Son expertise a permis d'articuler le mieux possible le SDH avec l'ensemble des documents stratégiques de l'UA.

Objectif 1 Insuffler une « culture de l'accessibilité » à l'UA

Action 1.1

S'assurer que tous les schémas stratégiques incluent les objectifs d'accessibilité

État des lieux : l'université produit un ensemble de documents stratégiques (feuilles de route et schémas directeurs) et de projets. L'objectif est de vérifier avant 2024 que tous ces documents prennent en compte les objectifs d'accessibilité et de les réviser si nécessaire.

Actions du processus d'amélioration

- Recenser les schémas et les services et identifier leur approche de l'accessibilité.
- Identifier les objectifs d'accessibilité qui ne figureraient pas dans les documents.
- Produire une version révisée.

Référent(s) action

La Direction du pilotage et de l'évaluation ; la Cellule qualité.

En lien avec

Le Relais handicap ; le Référent du service RH ; les Comités de pilotage des schémas et projets.

Action 1.2

Proposer des ressources et des temps de formation

État des lieux : les différentes situations de handicap présentes à l'université sont mal connues et les personnels sont diversement formés. L'objectif est de disposer de formations spécifiques mais aussi d'inclure la question du handicap dans des formations existantes.

Actions du processus d'amélioration

- Créer un document de présentation des situations de handicap.
- Créer un guide des besoins spécifiques et des bonnes pratiques.
- Concevoir un module de formation générale disponible pour tous les personnels de l'UA.
- Intégrer la présentation du SDH au dispositif d'accueil des nouveaux personnels arrivants.
- Assurer avant 2024 une formation des personnels plus particulièrement en charge d'accompagnement.
- Recenser les formations existantes dans lesquelles la question de l'accessibilité doit être envisagée et réviser leurs contenus.

Référent(s) action

Le Relais handicap ; le Service RH ; le SSU ; le Pôle formation des personnels ; le Lab'UA.

En lien avec

La Direction de la Communication ; les Chefs et Cheffes de services ; les Directeurs et Directrices de composantes.

Objectif 2 Mettre en conformité les bâtiments

Action 1.3

Décliner l'Ad'AP et actualiser le registre d'accessibilité

État des lieux : En 2015, l'Université d'Angers s'est engagée sur un calendrier de travaux d'accessibilité dans le cadre du nouveau dispositif des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP).

Depuis 2017, les Établissements Recevant du Public doivent tenir un registre d'accessibilité.

Actions du processus d'amélioration

- Inclusion de la Chargée de mission handicap dans le comité de suivi de l'Ad'AP.
- Réalisation des travaux programmés dans le cadre du Schéma directeur immobilier ([lien vers le document](#)).
- Profiter du Plan de rénovation-réhabilitation du CPER 21-27 pour amplifier le programme Ad'AP.
- Désignation d'un ou d'une chargée d'opération au sein de la DPIL dont l'activité principale est le cadencement des travaux liés à l'Ad'AP et l'accompagnement des nouveaux projets immobiliers.
- Tenue du registre d'accessibilité et présentation d'un bilan tous les deux ans en commission d'égalité.

Référent(s) action

La Direction du Patrimoine Immobilier et de la Logistique ; la Direction de la Prévention et de la Sécurité.

En lien avec

Le Relais Handicap ; le Service RH ; la DPE ; la Cellule qualité.

Objectif 3 Mettre en œuvre l'accessibilité numérique

Action 1.4

Généraliser l'accessibilité des outils numériques

État des lieux : les outils numériques actuels à l'université ne répondent pas à l'ensemble des besoins en matière d'accessibilité.

Actions du processus d'amélioration

- Établir le diagnostic des outils et des usages.
- Organiser des ateliers par type de public pour recenser les besoins.
- Identifier un personnel référent au sein du Lab'UA.
- Développer les solutions existantes et identifier les manques.
- Déployer dans la plateforme de formation de l'université un espace dédié à l'accessibilité numérique.
- Établir un plan d'accessibilité numérique et l'inclure dans le Schéma directeur du numérique.
- Mettre en œuvre le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA).

Référent(s) action

Le Lab'UA.

En lien avec

Les services et les composantes de l'université.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.5 et Action 1.6.

Action 1.5

Former l'ensemble des usagers et usagères

État des lieux : les techniques et outils de l'accessibilité numérique ne sont pas maîtrisés par l'ensemble des usagers et usagères.

Actions du processus d'amélioration

- Développer un catalogue de modules de formation à l'accessibilité numérique et les inclure dans le plan de formation et lors d'évènements (Journée Pédagogie).
- Mettre en place dès 2021 des formations spécifiques à l'accessibilité numérique pour la hotline numérique.
- Évaluer la diffusion et les effets.

Référent(s) action

Le Lab'UA.

En lien avec

Le Service Formation ; les Chefs et Cheffes de services et les Directeurs et Directrices de composantes.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.4 et Action 1.6.

Action 1.6

Assister les projets pour les orienter vers l'accessibilité

État des lieux : les nouveaux projets en équipements numériques ou initiatives pédagogiques ne prennent pas tous en compte les principes de l'accessibilité.

Actions du processus d'amélioration

- Recenser les projets prioritaires.
- Proposer la réflexion et les solutions de mise en accessibilité.
- Aider à la mise en œuvre.
- Inclure une rubrique sur la prise en compte des nécessités d'accessibilité dans les AAP internes à l'UA concernant le développement de solutions numériques.
- Mettre en œuvre le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA).

Référent(s) action

Le Lab'UA.

En lien avec

Les Chefs et Cheffes de services ; les Directeurs et Directrices de composantes et les personnes chargées de mission.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.1, Action 1.4 et Action 1.5.

Objectif 4 Clarifier et diffuser l'information pour faciliter le quotidien à l'UA

Action 1.7

Mettre en place un guichet unique pour les personnes en situation de handicap

État des lieux : l'information relative aux situations de handicap et aux solutions proposées est disséminée entre différents services et interlocuteurs et interlocutrices, et donc peu facile à trouver pour les usagers et usagères concernés.

Actions du processus d'amélioration

- Recenser l'ensemble des ressources destinées aux étudiants et étudiantes et personnels.
- Les concentrer sur une page unique et accessible avec tous les liens nécessaires.
- Mettre en place un service d'accueil téléphonique ou chat dédié.

Référent(s) action

La Direction de la Communication.

En lien avec

La DEVEC ; la Cellule qualité ; le Relais handicap ; la DRH.

Observations

Fiche complémentaire à la fiche Action 1.2.

Objectif 5 Faciliter les relations entre tous les usagers et usagères de l'UA

Action 1.8

Organiser des temps d'expression des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap

État des lieux : l'expression des personnes concernées quant aux difficultés rencontrées et aux solutions nécessaires n'est pas suffisamment sollicitée et entendue. Le Forum des personnes concernées organisé dans le cadre de la préparation du SDH a été un succès qui incite à renouveler ce format.

Actions du processus d'amélioration

- Pérenniser annuellement le Forum des personnes concernées organisé en 2021 lors de la préparation du SDH.
- Inviter des auditeurs et auditrices pour que le Forum joue également un rôle de sensibilisation/formation.
- Mettre en place une évaluation des évolutions en matière d'accessibilité par les personnes concernées.

Référent(s) action

Le Relais handicap ; le Service RH ; la BU.

En lien avec

Les personnes en situation de handicap et les personnes à sensibiliser au sein de l'université.

Observations

Fiche complémentaire à la fiche Action 2.1.

Action 1.9

Améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap et la mixité

État des lieux : les personnes en situation de handicap sont peu présentes dans la vie associative et culturelle de l'université.

Actions du processus d'amélioration

- Sensibiliser les associations étudiantes et les services, notamment au travers des formations prévues (Action 1.5).
- Communiquer sur la ou les diversités y compris par la culture et imaginer de nouvelles actions d'inclusion et de développement de la mixité.
- Rendre tous les évènements accessibles.
- Intégrer l'accessibilité dans les critères du label « asso UA » et examiner l'accessibilité lors du financement d'évènements.
- Chiffrer manuellement les actions financées par la CVEC ayant pour objectif l'amélioration de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Référent(s) action

La Commission Égalité ; le Service UA-Culture ; les Services organisateurs d'évènements.

En lien avec

Le Relais handicap ; le Service RH ; les associations et partenaires extérieurs à l'université.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.1, Action 1.2 et Action 2.1.

Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes

Action 1.10

Prendre en compte les situations d'aidant et d'aidante et en comprendre les contraintes

État des lieux : les personnes aidantes d'une personne en situation de handicap sont impactées dans leur vie professionnelle ou étudiante, mais insuffisamment identifiées et soutenues à l'université.

Actions du processus d'amélioration

- Collecter les informations disponibles.
- Évaluer le nombre, les préoccupations et les besoins des personnes aidantes.
- Communiquer sur le rôle d'aidant, l'impact possible sur les études et le travail et les aménagements possibles.
- Participer à la Journée nationale des aidants.
- Mettre en œuvre la possibilité d'aménagements d'études pour les étudiants et étudiantes en situation d'aidant ou d'aidante.

Référent(s) action

Le Relais handicap ; le Service RH ; la CFVU.

En lien avec

Les Chefs et Cheffes de services ; les Directeurs et Directrices de composantes ; la DEVEC ; l'Assistante sociale des personnels.

Observations

Interaction avec les directives nationales et la politique générale de l'université.

Tableau de suivi de l'Axe 1

Le tableau de suivi ci-dessous préfigure le travail qui sera réalisé à l'occasion des commissions trimestrielles de suivi du SDH.

	2021	2022	2023	2024	Exemple d'indicateurs, éléments de preuve
1.1					Date de relecture et révision des schémas
1.2					Contenus de formation, nombre de personnes formées
1.3					Évolution de l'Ad'AP, Comptes-rendus de réunions, nature des travaux réalisés, registre d'accessibilité
1.4					Outils et contenus modifiés, avis des personnes concernées
1.5					Contenus de formation, nombre de personnes formées
1.6					Définition d'une procédure permettant de s'assurer que les nouveaux projets sont accessibles ; nombre de projets accompagnés
1.7					Pages web disponibles
1.8					Date du Forum et nombre de participants
1.9					Nombre de manifestations, programmes, montant CVEC consacrés à l'inclusion
1.10					Nombre de régimes spéciaux d'études, nombre de congés, programme de la Journée des aidants et aidantes

ua

Axe 2

La vie étudiante

UA

ua

U/A

UA

Sommaire de l'Axe 2

Présentation de l'Axe 2	26
Présentation des porteurs d'axe	27
Objectif 1 Préciser les conditions d'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap	28
Action 2.1	28
Action 2.2	29
Objectif 2 Accompagner les transitions Lycée-Université-Entreprise	30
Action 2.3	30
Action 2.4	31
Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité	32
Action 2.5	32
Action 2.6	33
Action 2.7	34
Objectif 4 Sécuriser les parcours	35
Action 2.8	35
Action 2.9	36
Objectif 5 Favoriser le soutien par les pairs	37
Action 2.10	37
Tableau de suivi de l'Axe 2	38

Présentation de l'Axe 2

C'est une période de prise d'autonomie à la sortie du lycée, d'accès à des connaissances nouvelles et approfondies, de départ en stage ou à l'étranger, de validation de diplômes conduisant à l'entrée dans la vie professionnelle.

C'est également une période essentielle de socialisation et de découverte de l'altérité, au travers des initiatives et opportunités proposées par l'université en complément des cours mais également des initiatives étudiantes portées par les diverses associations.

Enfin pour certains publics en formation continue, c'est une période de réorientation, de reprise de formation, d'accès à de nouvelles opportunités.

L'inclusion doit permettre à tous et toutes de profiter de cette période enrichissante, et de s'y épanouir pleinement.

Présentation des porteurs d'axe

La rédaction de cet axe a été conduite par Julie Besson et Alexandre Laurent.

Julie Besson est Assistante sociale de formation. Responsable du Relais handicap, elle accueille, informe et accompagne les étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'université depuis la rentrée universitaire 2017. Sa participation à la rédaction du SDH est l'opportunité de sensibiliser la communauté universitaire aux besoins et particularités de ces étudiants et étudiantes dans leur besoin de visibilité pour un meilleur respect de leurs droits.

Alexandre Laurent est Enseignant de Mathématiques en faculté de Lettres, Langues et Sciences Humaines, et suit régulièrement des étudiants et étudiantes en situation de de handicap. Dans ce cadre, il a notamment suivi la formation proposée par l'UA : « Sensibilisation au handicap » et considère que celle-ci lui a donné des bases pour aborder concrètement cette question dans son activité professionnelle. Son apport à la rédaction du SDH a notamment permis d'insister sur les aspects de formation. Un message de sa part : « Si vous lisez ces lignes, n'hésitez pas : inscrivez-vous via l'intranet (rubriques ressources humaines/plan de formation). Vous ne le regretterez pas ! »

Objectif 1 Préciser les conditions d'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap

Action 2.1

Améliorer la prise en charge des étudiants et étudiantes de la Formation Continue

État des lieux : les stagiaires de la Formation Continue ne sont pas systématiquement inclus dans les dispositifs en place pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap.

Actions du processus d'amélioration

- Identifier les interlocuteurs et interlocutrices spécifiques et les sources de financement.
- Préciser les conditions de suivi médical et pédagogique.
- Identifier la structure de rattachement à l'UA.
- Rédiger avant 2023 une procédure d'accompagnement des stagiaires de la Formation Continue en situation de handicap.

Référent(s) action

La DEVEC ; le SCAFOP.

En lien avec

Le Relais handicap ; le SSU.

Observations

Prendre en compte les critères du label Qualité Qualiopi.

Action 2.2

Améliorer l'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap par le Relais handicap

État des lieux : la structuration actuelle du Relais handicap ne répond plus à l'augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes concernés.

Actions du processus d'amélioration

- Analyser la structuration du Relais handicap de l'Université d'Angers au regard de celle d'autres universités comparables.
- Mesurer l'évolution du taux d'encadrement du Relais handicap (nombre d'étudiants et d'étudiantes assurant l'accompagnement et nombre de personnels pour les encadrer), le comparer aux actions proposées à d'autres populations de personnes et faire évoluer le dispositif.

Référent(s) action

La Chargée de mission Handicap.

En lien avec

La Directrice de la DEVEC ; la DGA ; la 1^{re} Vice-Présidente en charge de l'Égalité.

Objectif 2 Accompagner les transitions Lycée-Université- Entreprise

Action 2.3

Prendre en compte les besoins spécifiques des étudiants et étudiantes en situation de handicap

État des lieux : le dispositif Liaison Lycée-Université (LLU) ne s'adresse pas encore suffisamment aux jeunes en situations de handicap.

Actions du processus d'amélioration

- Former les ambassadeurs et ambassadrices.
- Former le personnel du guichet Infocampus.
- Organiser la visite des locaux pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap avant la rentrée.

Référent(s) action

Le SUIO-IP ; le Service Infocampus ; les Ambassadeurs et Ambassadrices.

En lien avec

Le Relais handicap.

Observations

Fiche complémentaire à la fiche Action 2.4.

Action 2.4

Favoriser la mise en relation étudiants et étudiantes en situation de handicap-entreprise (stages, contrats pro, premier emploi)

État des lieux : l'accès à l'univers de l'entreprise et à la vie professionnelle reste une étape difficile pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap.

Actions du processus d'amélioration

- Recenser les dispositifs existants et les interlocuteurs et interlocutrices potentiels (réseaux d'entreprise).
- Développer les conventions de partenariat.
- Développer au sein du SUIO-IP des modules spécifiques de préparation des étudiants et étudiantes à la relation avec l'entreprise.

Référent(s) action

Le SCAFOP ; le SUIO-IP.

En lien avec

Le Relais handicap ; les Référents et Référentes handicap dans les composantes.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 2.3 et Action 2.5.

Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité

Action 2.5

Désigner un référent ou une référente pour chaque étudiant et étudiante en situation de handicap dès la rentrée

État des lieux : tous les étudiants et étudiantes n'ont pas l'assurance d'un accompagnement personnalisé par un enseignant ou une enseignante de leur composante.

Actions du processus d'amélioration

- Demander à chaque composante de proposer une organisation (enseignants ou enseignantes référents en place, responsables d'année, nouveau référent ou nouvelle référente, etc.).
- Former ces référents et référentes.
- Réfléchir aux contrats pédagogiques pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap.
- Organiser des temps d'échanges réguliers pour partage d'expérience.

Référent(s) action

Les Directeurs et Directrices de composantes.

En lien avec

Le Relais handicap ; le Lab'UA ; le Pôle Formation des personnels.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 2.4, Action 2.6, Action 4.1 et Action 4.2.

Action 2.6

Développer la formation des enseignants et enseignantes

État des lieux : les enseignants et enseignantes ne sont pas tous et toutes formés aux différentes formes de situations de handicap présentes à l'université et aux besoins spécifiques qui en découlent.

Actions du processus d'amélioration

- Concevoir un module de formation.
- Intégrer ce module au plan de formation.
- Intégrer ce module à la formation des nouveaux arrivants.

Référent(s) action

Le Lab'UA ; le Pôle formation des personnels.

En lien avec

Le Relais handicap.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.2 et Action 2.5.

Action 2.7

Améliorer le recrutement et la formation des étudiants et étudiantes salariés accompagnant leurs homologues en situation de handicap

État des lieux : les étudiants et étudiantes en situation de handicap sont accompagnés dans leur scolarité, de façon ponctuelle ou durable, par des étudiants et étudiantes salariés de l'université. Les effectifs sont en augmentation importante et il convient de structurer leur recrutement et leur formation.

Actions du processus d'amélioration

- Actualiser les fiches de poste.
- Diversifier les canaux de recrutement.
- Rédiger un contenu de formation globale.
- Organiser des temps d'échange et de partage d'expériences.

Référent(s) action

La Chargée de mission Handicap ; la Directrice DEVEC ; la DGA ; la Vice-Présidente.

En lien avec

Le Relais handicap ; la Commission Vie Sociale ; le Service Infocampus ; le SSU ; le Pôle Formation des personnels ; la DEVEC.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 2.2 et Action 2.8.

Objectif 4 Sécuriser les parcours

Action 2.8

Formaliser les procédures de mise en application des droits des étudiants et étudiantes en situation de handicap

État des lieux : les adaptations des conditions d'examens pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap sont très diverses au sein de l'université et cette diversité est une source de complexité de mise en œuvre et de non-respect des droits des étudiants et étudiantes.

Actions du processus d'amélioration

- Clarifier les dispositifs choisis par l'UA en matière d'aménagements spécifiques (Régime Spécifique d'Étude et conditions d'examens).
- Communiquer les procédures établies auprès des enseignants et enseignantes, des étudiants et étudiantes en situation de handicap et des étudiants et étudiantes salariés.
- Rédiger un document général concernant les dispositifs d'aménagements spécifiques, leur application dans les différentes formations, et le soumettre à la CFVU.

Référent(s) action

La DEVEC ; le SCAFOP ; la CFVU.

En lien avec

Le Relais handicap, le SSU.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 2.5 et Action 2.7.

Action 2.9

Renforcer la médiation vis-à-vis des enseignants et enseignantes et des étudiants et étudiantes du groupe

État des lieux : les enseignants et enseignantes et étudiants et étudiantes pairs des étudiants et étudiantes en situation de handicap ne sont pas sensibilisés aux besoins spécifiques et à l'inclusion.

Actions du processus d'amélioration

- Constituer un réseau d'interlocuteurs et d'interlocutrices pertinents, établir des conventions et organiser une rencontre annuelle.
- Établir une liste d'indicateurs de situations à risque d'échec ou d'isolement utilisable par les personnes du Relais handicap.
- Organiser un temps de médiation et d'échange préventif.
- Informer les étudiants et étudiantes sur la possibilité de saisir la cellule VDH en cas de comportement de discrimination ou de harcèlement.

Référent(s) action

Les enseignants et enseignantes référents au sein des composantes.

En lien avec

Le Relais handicap ; le SSU ; les organisations partenaires ; la Commission Égalité.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.2, Action 1.8 et Action 2.5.

Objectif 5 Favoriser le soutien par les pairs

Action 2.10

Créer un réseau des étudiants et étudiantes en situation de handicap

État des lieux : les étudiants et étudiantes en situation de handicap se sentent isolés au sein de l'université.

Actions du processus d'amélioration

- Collecter plus précisément les attentes exprimées lors des Forums des personnes concernées.
- Proposer un dispositif en capitalisant sur l'existant et l'expérience des « anciens et anciennes » et en identifiant un animateur ou une animatrice et un lieu.
- Mettre en place un programme d'activités et d'ateliers centralisé par le réseau.

Référent(s) action

Le Relais handicap.

En lien avec

La DEVEC ; la Commission Vie Sociale.

Observations

Fiche en lien avec les fiches Action 1.8 et Action 1.9.

Tableau de suivi de l'Axe 2

Le tableau de suivi ci-dessous préfigure le travail qui sera réalisé à l'occasion des commissions trimestrielles de suivi du SDH.

	2021	2022	2023	2024	Exemple d'indicateurs, éléments de preuve
2.1					Rédaction d'une procédure concernant les stagiaires FC ; nombre de stagiaires accompagnés
2.2					Rapport d'activité et données chiffrées du Relais handicap
2.3					Nombre de formations, nombre de personnes formées, nombre de visites
2.4					Nombre d'actions du SUIO-IP et nombre de bénéficiaires ; conventions avec des partenaires ou entreprises
2.5					Nombre de formations pour lesquelles la procédure est identifiée, nombre de personnes formées, avis des personnes concernées
2.6					Nombre de formations, nombre de personnes formées
2.7					Existence d'une fiche de poste, nombre de personnes recrutées, nombre de personnes formées
2.8					Existence d'un document validé par la CFVU
2.9					Nombre de médiations réalisées
2.10					Programme des actions du réseau

Axe 3
La vie des personnels

Ua

UA

Ua

U/A

UA

Sommaire de l'Axe 3

Présentation de l'Axe 3	41
Présentation des porteurs d'axe	42
Objectif 1 Augmenter le nombre de personnels de l'UA bénéficiant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé	43
Action 3.1	43
Objectif 2 Sécuriser et valoriser les parcours tout au long de la carrière	44
Action 3.2	44
Action 3.3	45
Action 3.4	46
Tableau de suivi de l'Axe 3	47

Présentation de l'Axe 3

L'université est l'employeur de près de 2 000 personnels assurant des activités d'enseignement et de recherche ou des fonctions administratives ou techniques. L'accès à l'emploi, la vie professionnelle et le déroulement de carrière doivent être possibles pour toutes et tous, et l'existence d'une situation de handicap, qu'elle survienne avant le recrutement ou au cours de l'activité professionnelle ne doit pas être un frein à un parcours professionnel sécurisé et enrichissant. L'axe 3 du Schéma directeur du handicap reprend et prolonge une réflexion déjà menée dans l'établissement lors de la constitution du dossier qui nous a permis d'obtenir le label européen HRS4R.

Présentation des porteurs d'axe

La rédaction de l'axe 3 a été conduite par Frédérique Chédotel et Céline Come.

Frédérique Chédotel est professeure en Sciences de gestion, Directrice adjointe de l'IAE Angers, membre du CA et de la CVET. Spécialiste de la GRH, elle s'intéresse aussi à la diversité dans les organisations et est référente pédagogique en matière de handicap pour l'IAE. Son expertise scientifique, sa connaissance de l'institution et sa pratique au quotidien en faveur de l'inclusion des étudiants et étudiantes et des personnels de l'IAE ont donc permis un éclairage précieux dans la rédaction du SDH.

Céline Come occupe la mission de Correspondante Handicap pour les personnels depuis novembre 2019. Rattachée à la DRH, elle est l'interlocutrice clé pour les personnels en situation de handicap. Son rôle est de les informer, les orienter et les accompagner. Afin de faciliter leur inclusion, elle travaille avec les Directeurs et Directrices, managers et collectifs de travail pour permettre à toutes et tous un égal accès à l'emploi et à l'évolution de carrière. Son travail est pluridisciplinaire et implique différents acteurs de l'Université d'Angers et externes.

Objectif 1 Augmenter le nombre de personnels de l'UA bénéficiant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé

Action 3.1

Augmenter les candidatures de personnes en situation de handicap sur les différentes offres d'emploi

État des lieux : la proportion de personnels en situation de handicap est de 2,6 %, très en deçà des 6 % de l'obligation réglementaire.

Actions du processus d'amélioration

- Flécher les emplois adaptés aux publics BOE, développer l'accueil d'apprentis et inclure cet indicateur dans le rapport social unique.
- Examiner systématiquement la possibilité de contrats avec les entreprises adaptées dans la politique d'achat et de sous-traitance.
- Développer des conventions avec les organismes compétents.
- Présenter les métiers de l'UA et participer aux Duoday.
- Faire figurer dans le formulaire d'offres d'emplois les engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Former les jurys de recrutement contre les biais de recrutements.
- Valoriser les mécanismes permettant de recruter des doctorants et doctorantes en situation de handicap.

Référent(s) action

Le Service RH.

En lien avec

Le Service Concours et Recrutement.

Observations

Fiche en lien avec les directives et actions nationales et complémentaire à la fiche Action 1.1 ; action liée à la mise en œuvre du programme HRS4R.

Objectif 2 Sécuriser et valoriser les parcours tout au long de la carrière

Action 3.2

Proposer un accompagnement à la prise de poste pour l'agent ou l'agente et son entourage professionnel

État des lieux : les Chefs et Cheffes de service et collègues de travail des personnels en situation de handicap ne sont pas sensibilisés aux besoins spécifiques et à l'inclusion.

Actions du processus d'amélioration

- Inclure la question des situations de handicap dans le parcours de formation des managers.
- Proposer un tuteur ou une tutrice formés.
- Organiser les visites et rencontres nécessaires à la bonne intégration.
- Assurer les consultations de médecine du travail permettant l'adaptation de poste et le suivi au maximum triennal des personnels concernés et en présenter le bilan en CHSCT.
- Mettre en place les mesures de compensations et les adapter tout au long de la carrière.

Référent(s) action

Le Service RH.

En lien avec

Le Correspondant Ad'AP ; la Médecine du travail ; le Chef ou la Cheffe de service concerné.

Observations

Fiche complémentaire à la fiche Action 2.5.

Action 3.3

Affirmer le droit à l'évolution professionnelle

État des lieux : au-delà de la question du recrutement, l'enjeu est celui de l'évolution de carrière des personnels en situation de handicap.

Actions du processus d'amélioration

- Garantir l'accessibilité des actions de formation.
- Assurer le suivi personnalisé des carrières et analyser l'évolution de carrière des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Référent(s) action

Le Service RH.

En lien avec

Le Service Communication ; la Conseillère Mobilité carrière.

Observations

Fiche complémentaire à la fiche Action 3.2.

Action 3.4

Identifier les situations de handicap émergentes et faciliter le maintien en emploi

État des lieux : des situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et les dispositifs d'accompagnement correspondants sont insuffisamment identifiés.

Actions du processus d'amélioration

- Communiquer et sensibiliser sur l'ensemble des situations de handicap, sur les interlocuteurs et interlocutrices compétents et sur les règles de confidentialité.
- Faciliter les transitions arrêts-reprises du travail.
- Informer les personnels sur les possibilités de RQTH et les adaptations possibles.
- Informer les Chefs et Cheffes de service de la RQTH des personnes et des obligations d'adaptation.
- Accompagner les changements professionnels nécessaires (orientation, environnement et organisation du travail).

Référent(s) action

Le Service RH.

En lien avec

La Médecine du travail ; le Correspondant Ad'AP ; la Conseillère Mobilité carrière.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 1.2 et Action 1.8.

Tableau de suivi de l'Axe 3

Le tableau de suivi ci-dessous préfigure le travail qui sera réalisé à l'occasion des commissions trimestrielles de suivi du SDH.

	2021	2022	2023	2024	Exemple d'indicateurs, éléments de preuve
3.1					Nombre de personnels bénéficiant d'une RQTH, nombre de contrats et nombre de marchés
3.2					Nombre de formations, nombre de personnes formées, nombre de visites SSTU, nombre d'aménagements, nombre de tuteurs et tutrices
3.3					Nombre de RV conseillère ; Nombre de personnes BOE inscrites à des formations
3.4					Nombre de visites SSTU, Nature des actions de communication, contenus des formations pour les managers

Axe 4

**L'enseignement et la
recherche**

ua

UA

ua

UA

UA

UA

Sommaire de l'Axe 4

Présentation de l'Axe 4	50
Présentation des porteurs d'axe	51
Objectif 1 Proposer un tronc commun d'enseignement diffusable à toutes les composantes	52
Action 4.1	52
Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser ..	53
Action 4.2	53
Action 4.3	54
Tableau de suivi de l'Axe 4	55

Présentation de l'Axe 4

Le rôle de l'université est tout à la fois de produire des connaissances et d'assurer que les étudiants et étudiantes puissent acquérir des connaissances et des compétences. Concernant le sujet du handicap, l'université d'Angers ne dispose d'aucune unité de recherche dont la thématique principale soit affichée ainsi, mais certains travaux sont en lien avec les déficiences ou les limitations d'activités génératrices de handicap, les politiques sociales ou les technologies susceptibles de pallier ces situations, notamment au sein des laboratoires de psychologie (LPPL et BePsyLab), du centre J. Bodin, du GRANEM, de l'équipe ESTER, du LARIS, des laboratoires de la SFR Santé et des activités de recherche clinique. L'objectif 2 de cet axe vise à mettre en visibilité ces travaux et de favoriser les échanges entre les personnes concernées.

Les étudiants et étudiantes d'aujourd'hui sont les cadres de demain et il est important qu'ils et elles disposent des connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir, dans les environnements professionnels où ils se trouveront, une vision inclusive des interactions sociales. Ceci peut se décliner dans de nombreux secteurs d'activité et de formation différents (tourisme, psychologie, ressources humaines, design de produits, etc.). L'action 1 de l'axe a pour ambition d'analyser les contenus de formation actuellement disponibles et de mutualiser des contenus transversaux relatifs notamment aux concepts généraux en lien avec le handicap.

Présentation des porteurs d'axe

La rédaction de l'axe 4 a été conduite par Fabienne Hubert et Isabelle Richard.

Fabienne Hubert est Directrice des services de l'IAE, après avoir été Directrice des services de la Faculté de Santé. Elle interagit avec les différents personnels et acteurs de l'UA : enseignants et enseignantes, étudiants et étudiantes, personnels administratif et techniques et souhaite que ce document puisse les accompagner dans leur cheminement et contribuer à l'intégration et au soutien des personnes en situation de handicap.

Isabelle Richard est Professeure de Médecine physique et de réadaptation, spécialiste des situations de handicap liées à des atteintes neurologiques de l'adulte. Elle est actuellement première Vice-Présidente en charge de l'égalité et convaincue que l'inclusion est une question transversale et que les mêmes principes doivent guider nos actions pour mettre fin à toutes les situations de discrimination.

Objectif 1 Proposer un tronc commun d'enseignement diffusable à toutes les composantes

Action 4.1

Proposer à tous les étudiants et étudiantes un enseignement transversal concernant le handicap

État des lieux : la question du et des handicaps est peu enseignée à l'université, toutes filières confondues, tout comme les principes de l'accessibilité et de l'inclusion.

Actions du processus d'amélioration

- Panorama à compléter des enseignements existants et réflexion sur les compétences acquises et leur évaluation.
- Présentation aux composantes et définition des conditions dans lesquelles des enseignements pourraient être inclus dans les formations.
- Réflexion sur la pertinence d'un module à distance.
- Mise en œuvre dans un nombre croissant de formations jusqu'en 2024.

Référent(s) action

Le bureau de la CFVU.

En lien avec

La Chargée de mission Handicap ; le Référent de la stratégie handicap au CHU d'Angers ; les Directeurs et Directrices de composantes.

Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser

Action 4.2

Rendre visibles les activités de recherche conduites à l'UA liées à la question du handicap, quelle que soit la discipline et favoriser les échanges entre les chercheurs et chercheuses sur ce sujet

État des lieux : les travaux concernant la question du et des handicaps existent à l'université, mais sont peu coordonnés et peu visibles.

Actions du processus d'amélioration

- Panorama des travaux de recherche à compléter.
- Liste des publications en lien avec la thématique et mise en visibilité sur les pages « handicap » du site.
- Journées d'échanges.

Référent(s) action

La Direction de la Recherche.

En lien avec

Les laboratoires de l'Université d'Angers.

Action 4.3

Accompagner le SDH d'une recherche-action concernant les étudiants et étudiantes en situation de handicap

État des lieux : les situations de handicap concernant les étudiants et étudiantes à l'université sont très différentes des représentations habituelles du handicap (moteur, visuel, auditif, intellectuel). Elles nécessitent d'être étudiées et communiquées à la communauté universitaire.

Actions du processus d'amélioration

- Constitution d'un groupe de travail.
- Validation d'un sujet : l'inclusion des personnes présentant un trouble de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.
- Soumission d'un projet de recherche-action (probablement AAP FIRAH).
- Prise de contact avec l'université de Toulouse, porteuse d'un projet PIA4 en faveur de l'inclusion des étudiants et étudiantes présentant des troubles du spectre autistique et échange de bonnes pratiques.

Référent(s) action

Philippe Allain, Professeur de Psychologie.

En lien avec

La DEVEC ; la DRIED.

Observations

Fiche complémentaire aux fiches Action 4.2 et Action 2.6.

Tableau de suivi de l'Axe 4

Le tableau de suivi ci-dessous préfigure le travail qui sera réalisé à l'occasion des commissions trimestrielles de suivi du SDH.

	2021	2022	2023	2024	Exemple d'indicateurs, éléments de preuve
4.1					État des lieux des formations, module de formation, nombre de personnes formées
4.2					Page web disponible
4.3					Soumission du projet

Glossaire

AAP : Appel à projet

Ad'AP : Agenda d'Accessibilité Programmée

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BU : Bibliothèque universitaire

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

CHU : Centre Hospitalier Universitaire

CVEC : Contribution de Vie Étudiante et de Campus

CVET : Commission de la Vie de l'Établissement

DEVEC : Direction des Enseignements, de la Vie Étudiante et des Campus

DGA : Directeur Général Adjoint ou Directrice Générale Adjointe

DPIIL : Direction du Patrimoine Immobilier et de la Logistique

DRIED : Direction de la Recherche, de l'Innovation et des Études Doctorales

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

ESH : Étudiant ou étudiante en situation de handicap

ESTER : Épidémiologie en Santé au Travail et Ergonomie

FIRAH : Fondation Internationale de la Recherche Appliquée sur le Handicap

GRANEM : Groupe de Recherche Angevin en Économie et Management

HRS4R : Human Resources Strategy for Teachers

LARIS : Laboratoire Angevin de Recherche en Ingénierie des Systèmes

LLU : Liaison Lycée-Université

LPPL : Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire

PIA : Programme d'investissements d'avenir

PSH : Personne en Situation de Handicap

RGAA : Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises ou Responsabilité Sociale des Entreprises

SCAFOP : Service Commun de l'Alternance et de la Formation Professionnelle

SDH : Schéma directeur du handicap

SFR : Structure Fédérative de Recherche

SSTU : Service de santé au travail Universitaire

SSU : Service de Santé Universitaire

SUIO-IP : Service Universitaire d'Information et d'Orientation et d'Insertion Professionnelle

UA : Université d'Angers

VDH : Violences, discriminations et harcèlement