

DELIBERATION CA112-2016

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers
Vu les articles L123-1   L123-9 du code de l' ducation
Vu le livre VII du code de l'éducation et notamment son article L719-7
Vu le code des statuts et règlements de l'Université d'Angers

Vu les convocations envoyées aux membres du conseil d'administration le 12 octobre 2016.

Objet de la délibération : Schéma directeur pluriannuel du handicap

Le conseil d'administration réuni le 21 octobre 2016 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

Le schéma directeur pluriannuel du handicap est approuvé.
Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

Fait   Angers, le 25 octobre 2016

Christian ROBL DO
Président de l'Université d'Angers



La présente délibération est immédiatement exécutoire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois   compter de sa publication. 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.

Affiché le : **8 novembre 2016** / mise en ligne : **8 novembre 2016**

SCHEMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2016-2020



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
LE CADRE DE REFERENCE	5
LA GOUVERNANCE DU SCHEMA PLURIANNUEL DU HANDICAP	8
Le comité de pilotage (proposition)	8
La communication	8
Le financement	8
Les chiffres clés de l'UA.....	9
AXE 1 : CONSOLIDER LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL DES ETUDIANTS HANDICAPÉS VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	10
Etat des lieux : Les acteurs en présence et leur périmètre d'intervention	10
Programme prévisionnel d'actions de l'axe 1	15
AXE 2 : AUGMENTER LA COHÉRENCE ET LA LISIBILITÉ DES FORMATIONS ET DES RECHERCHES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP	18
État des lieux.....	18
1. Les formations.....	18
2. Les recherches.....	19
Programme prévisionnel d'actions de l'axe 2	21
AXE 3 : DÉVELOPPER LES POLITIQUES RESSOURCES HUMAINES EN DIRECTION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	22
État des lieux : les acteurs internes du handicap	22
Programme prévisionnel d'actions de l'axe 3	25
AXE 4 : DÉVELOPPER L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES OFFERTS PAR L'ÉTABLISSEMENT	27
Etat des lieux	27
1. L'accessibilité des bâtiments et la signalétique	27
2. L'accessibilité numérique	27
3. L'accessibilité aux droits à la citoyenneté, à la culture et au sport	28
Programme prévisionnel d'actions de l'axe 4	29
AXE 5 : SENSIBILISER, FORMER A LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP	30
Programme prévisionnel d'actions de l'axe 5	30
ANNEXES.....	31
PLAN AD'AP 2015-2022	32
SYNTHÈSE DES PROGRAMMES PRÉVISIONNELS D' ACTIONS	34
GLOSSAIRE.....	36

INTRODUCTION

L'université d'Angers fait de la réussite de tous ses étudiants une priorité avec des résultats reconnus nationalement. L'égalité des chances est une valeur pour les étudiants comme pour les personnels qu'ils soient enseignants ou qu'ils assistent les enseignants et les étudiants dans l'exercice de leurs activités. La prise en compte du handicap illustre cette valeur forte de réussite portée par l'université d'Angers.

Depuis des années, l'engagement de l'université d'Angers en faveur de la prise en compte du handicap ne se dément pas. En revanche, cet engagement est diffus, mal connu si aucune raison particulière ne pousse à y être sensibilisé ou confronté. Le schéma pluriannuel du handicap, issu de la loi du 22 juillet 2013, est l'occasion, dans un seul et unique document, de rassembler les actions menées par les acteurs de l'université et de structurer la politique de l'établissement pour la période 2016-2020 calée sur la période du nouveau contrat quinquennal.

Dans un premier temps, nous avons établi un état des lieux des actions existantes qu'elles concernent directement ou indirectement les étudiants ou les agents –enseignants, enseignants-chercheurs, agents BIATSS-. Sans pour autant qu'il s'agisse d'un recensement exhaustif et tout à fait complet des initiatives existantes.

Au fur et à mesure de cette compilation de l'existant, nous avons mesuré combien la prise en compte du handicap restait perfectible notamment pour cause d'absence de structuration lisible et visible des actions menées.

Une réflexion globale, à l'échelle de l'établissement, concernant tous les domaines de la vie universitaire s'avérait donc nécessaire. C'est l'objet du schéma pluriannuel du handicap. Il devra nous permettre de poursuivre l'engagement de l'université d'Angers sur les actions déjà programmées et devra aussi nous inviter à d'autres chemins si nous voulons développer la sensibilisation, lutter contre les préjugés et les craintes, faire évoluer les regards sur le handicap, agir pour tous.

L'élaboration du schéma pluriannuel du handicap a reposé sur :

- Une trentaine d'entretiens,
- Des interventions de la correspondante handicap pour le personnel, à la demande des services, lors de réunions de directions ou de services,
- Une table ronde et deux ateliers « *Nos usagers, les étudiants : quelles politiques de formation et de recherche, quelles actions en faveur de l'accueil, de la réussite, de l'insertion des étudiants porteurs de handicap, l'accessibilité* » et « *Nos ressources humaines : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation, la communication, la formation, l'accessibilité* » de co-construction où l'état des lieux a pu être complété par tous les acteurs en présence (dont des membres du CHSCT de l'établissement), et des actions définies et priorisées
- Une pratique et une connaissance des acteurs impliqués dans la prise en compte du handicap : la chargée de mission Handicap, le relais Handi3A, la référente handicap pour le personnel, la direction du patrimoine immobilier, sans oublier d'une part, les composantes et leurs enseignants-chercheurs et d'autre part, les équipes qui, au quotidien, organisent le travail pour tous les agents.

A l'occasion des échanges préalables à la rédaction du schéma, un double constat a pu être établi. D'une part, nombre d'acteurs de l'université sont incontestablement engagés, à des niveaux divers. La volonté d'agir est bien présente. D'autre part, bien des questions demeurent, souvent par méconnaissance, et avec l'envie et le besoin d'en savoir plus : Notre établissement est-il partout accessible ? Les documents que nous échangeons par mail au quotidien sont-ils accessibles ? Notre site internet et ses déclinaisons sont-ils accessibles ? Quid des doctorants handicapés à l'université ? Nos encadrants et leurs équipes sont-ils outillés pour prendre en charge le handicap ? Comment parler du handicap ? Quelle réalité derrière le mot Handicap ? L'université est-elle légitime à imposer une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Comment recruter avec volontarisme, sur des postes qualifiés, des enseignants, des personnels administratifs et techniques ayant la reconnaissance de travailleur handicapés ? Comment accompagner des agents devenus inaptes à certaines fonctions dans une nouvelle évolution professionnelle, dans un environnement de travail ? Etc.

Toutes ces questions, nombreuses, traduisent, un enjeu majeur : la sensibilisation, et la connaissance du sujet par toute la communauté universitaire.

Le schéma pluriannuel du handicap se veut un document interne et externe de référence, partagé et actualisé régulièrement par la communauté universitaire. Il :

- Définit les axes sur lesquels repose notre engagement,
- Traduit ces axes en actions, avec un pilotage, un calendrier opérationnel, des indicateurs, une soutenabilité financière afin d'ajuster annuellement les actions pour une meilleure mise en application
- Pour une durée de 4 ans, de 2016 à 2020.

Ce schéma est porté à la connaissance de nos partenaires locaux, institutionnels et associatifs avec lesquels nous menons des opérations de sensibilisation, d'intégration. Il sera porté à la connaissance de la COMUE UBL. Il constitue la trame de conventionnements cadres à venir, en particulier avec le Fonds d'intervention pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

LE CADRE DE REFERENCE

Afin de mener à bien leurs missions, les établissements d'enseignement supérieur, établissements publics de l'Etat, sont soumis à différents textes, visant à la prise en compte du handicap.

Principaux textes (lois, décrets, circulaires, conventions, chartes), par ordre chronologique :

La circulaire FP N°1424 du 21 aout 1981 relative aux aménagements des épreuves de concours pour les travailleurs handicapés.

La loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (en particulier les articles 5 et 5 bis au sujet de l'aptitude physique et de la compensation du handicap).

La loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (en particulier l'article 27 précise les conditions d'accès à un emploi public pour les personnes handicapées et certains bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Le décret 95-979 du 25 aout 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris par application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant obligations statutaires dans la fonction publique de l'Etat.

La circulaire interministérielle FP4 N°1902 et 2B N°97-373 du 13 mai 1997 prise en application du décret du 25 aout 1995 permettant le recrutement par la voie contractuelle.

L'article L 5212-13 du code du travail : donne la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La loi 2005-102 du 11 février 2005, « sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » concerne tous les aspects de la vie du citoyen. Elle définit pour la première fois le handicap et en pose les droits fondamentaux. « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 la santé invalidant* ».

Posant le principe selon lequel la solidarité nationale s'exerce à l'égard de toute personne en situation de handicap, cette loi instaure :

- La création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), aujourd'hui Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) qui accueillent, informent, accompagnent, et conseillent les personnes handicapées et leur famille, elles doivent aussi sensibiliser tous les citoyens au handicap.
- Le droit à la compensation, qui permet de couvrir les besoins en aides humaines et techniques, l'aménagement du logement, du véhicule, les aides spécifiques ou exceptionnelles et les aides animalières.
- L'instauration de compléments à l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) : complément de ressources et majoration pour la vie autonome.

De plus, elle affirme l'existence d'un cadre de vie ordinaire pour la scolarité :

- Chaque enfant, ou adolescent présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école de son quartier.
- Concernant les étudiants, la loi réaffirme la possibilité de prévoir des aménagements afin que les étudiants handicapés poursuivent leurs études, passent des concours.
- Enfin, l'obligation d'emploi est toujours de 6%, avec une sanction accrue pour les entreprises qui ne respectent pas cette obligation d'emploi en augmentant la contribution à l'AGEFIPH. Elle modifie le code du travail en matière d'aménagement d'horaires.

La fonction publique crée le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Le travail en milieu protégé est reformé. Les conditions visant à faire valoir son droit à la retraite sont revues dans le secteur public et dans le secteur privé.

Le 13 décembre 2006, Convention relative aux droits des personnes handicapées.

L'assemblée générale des Nations Unies adopte le premier grand traité du XXI^e siècle en matière des droits de l'homme.

« La Convention se veut un instrument des droits de l'homme comportant une dimension sociale explicite. [...] et réaffirme que toutes les personnes qui souffrent d'une quelconque infirmité doivent bénéficier de tous les droits et libertés fondamentaux. Elle éclaire et précise la façon dont toutes les catégories de droits s'appliquent aux handicapés et désigne les domaines où des adaptations permettraient à ces personnes d'exercer effectivement leurs droits, ainsi que les domaines où il y a eu violation de droits et où il convient de renforcer la protection de ces droits ».

Le 7 décembre 2007, La charte Université-Handicap élaborée par le Ministère de tutelle, a favorisé dans tous les établissements une dynamique favorable aux étudiants handicapés.

Elle avait pour objectif de faciliter l'accès des lycéens à l'université par la mise en place de structures handicap dans les universités :

- En améliorant *« la cohérence et la lisibilité du dispositif d'accueil des étudiants handicapés et les responsabilités politiques, techniques et financières, de chacun des partenaires »* ;
- En encourageant *« l'implication des responsables politiques universitaires dans le dispositif d'accueil des étudiants handicapés, en particulier par la circulation de l'information, la création de services dédiés et la désignation d'un responsable d'accueil, pivot du dispositif »* ;
- En facilitant *« l'abondement des moyens individuels ou collectifs nécessaires à la mise en œuvre des objectifs de la loi du 11 février 2005 »* ;
- En rétablissant *« l'égalité des chances entre étudiants valides et handicapés en renforçant l'autonomie de ces derniers »*

Circulaires n° 2010-00008 (article 2.1.4) du 4 mars 2010 et n° 2011-220 du 27 décembre 2011 concernent les dispositions des articles D 351-27 à 351-31 du code de l'éducation relatives aux aménagements des examens ou concours de l'enseignement scolaire codifiant les dispositions du décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatives aux aménagements des examens ou concours de l'enseignement supérieur.

Le 4 mai 2012, Nouvelle charte Université-Handicap qui justifie son renouvellement en élargissant son champ d'application aux domaines des ressources humaines, de la formation et de la recherche en rapport avec le handicap.

Cette charte a pour objectif *« d'inviter les Universités à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie »*. Elle comporte 4 volets:

- Consolider des dispositifs d'accueil et le développement de l'accompagnement des étudiants handicapés du cursus universitaire vers l'insertion professionnelle,
- Développer les politiques RH en direction des personnes en situation de handicap,
- Favoriser la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches en matière de handicap
- Développer l'accessibilité des services offerts.

La circulaire 1233157C du 4 septembre 2012, relative à la prise en compte du handicap dans les projets de loi.

Prévoit que tous les projets de lois devront prendre en compte des dispositions spécifiques pour les personnes en situation de handicap.

La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et la recherche.

Impose la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.

L'article 47, alinéa 9 (art L712-3 du code de l'éducation) prévoit que le «*le conseil d'administration de l'université adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le Président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs et de suivi*».

L'article 50 (article L712-6-1 du code de l'éducation) précise avec «*le conseil académique en formation plénière (...) propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique mentionné à l'article L 951-1-1 du présent code, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L 323-2 du code du travail.*»

LA GOUVERNANCE DU SCHÉMA PLURIANNUEL DU HANDICAP

Le comité de pilotage (proposition)

Le comité de pilotage du schéma pluriannuel du handicap est composé ainsi :

- Pilotage : Président.e de l'université qui donne délégation au.à la Vice-Président.e RH
- Membres :
 - o 1 Membre du CHSCT
 - o 1 Membre du CT
 - o 1 Chargé.e de mission Handicap Etudiant
 - o 1 Directeur.rice de composante
 - o 1 Directeur.rice général.e des services ou son.sa représentant.e qui peut être le.la DRH
 - o 1 Responsable administratif.ive de composante
 - o 1 Référent.e handicap Relais Handi3A (volet étudiants)
 - o 1 Correspondant.e Handicap, en charge du schéma pluriannuel du handicap-DRH (volet personnels)
 - o 1 médecin de prévention pour le personnel ou son.sa représentant.e
 - o 1 directeur.rice du SUMPPS ou son.sa représentant.e
 - o 1 directeur.rice du SUIO IP ou son.sa représentant.e
 - o 1 directeur.rice du patrimoine immobilier ou son.sa représentant.e
 - o 1 directeur.rice de la communication ou son.sa représentant.e
 - o 1 directeur.rice du CLOUS ou son.sa représentant.e
 - o 1 représentant.e de la ville d'Angers ou d'ALM.

Le comité de pilotage prépare l'ajustement annuel du schéma pluriannuel du handicap en vue de l'information des instances et du financement des actions. Il se réunit en conséquence au moins une fois par an. Il réunit les correspondants handicap des composantes et services.

La communication

La direction de la communication assure la conception et la diffusion de l'information des actions issues du schéma pluriannuel du handicap.

Le financement

Le financement des actions doit faire appel à plusieurs sources non limitativement mentionnées ici, de façon à assurer leur soutenabilité financière :

1. Le financement par l'université :
 - Masse salariale, fonctionnement, investissement
 - Les financements affectés par l'Etat pour la prise en charge du handicap
 - Le financement affecté par l'université via le FSDIE
2. Le financement par les organismes extérieurs et partenaires :
 - FIPHFP, CAP EMPLOI 49
 - Les collectivités territoriales
 - Les associations relevant de la thématique handicap.
 - Autres

Reconnaissance du Handicap

2015 - 2016 144 Etudiants
 28 Agents (2 EEC - 26 BIATSS)

Moyens RH

- Chargé de Mission Handicap : 36 heures TD par an
- Référent Handicap Etudiants : 0,5 à 0,8 ETP par an
- Contrats Etudiants : 25 en 2015-2016
- Correspondant Handicap : 0,5 ETP
- Conseiller Insertion Professionnelle : 0.1 ETP

Moyens Financiers

- Etudiants : 42 000 € en 2014-2015
 : 5 000 € FSDIE
- Aménagements de postes : 18 200 € en 2016
- Secteur Adapté : 68 427.18 € en 2016

AXE 1 : CONSOLIDER LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL DES ETUDIANTS HANDICAPÉS VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Etat des lieux : Les acteurs en présence et leur périmètre d'intervention

Deux acteurs sont les portes d'entrée pour améliorer la situation des étudiants handicapés : le SUMPPS et le relais Handi3A. Les composantes et le SUIO IP assurent la mise en œuvre pour un déroulement de scolarité propice à la réussite de l'étudiant.

Le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS), organise, pour le compte de l'université, conformément au décret n° 2008-1026 du 7 octobre 2008. « *Une protection médicale au bénéfice de ses étudiants.* »

Concernant les étudiants en situation de handicap, le SUMPPS est chargé de délivrer les certificats médicaux relatifs aux aménagements d'examen, étape nécessaire pour engager les démarches correspondantes via le Relais Handi3A.

Le relais Handi3A, situé à la Passerelle sur le Campus de Belle-Beille, dans des locaux accessibles. Il accompagne de façon personnalisée les étudiants en situation de handicap dans leur parcours de formation et recherche les solutions nécessaires à la réussite de l'étudiant dans son projet.

Ses missions sont :

- Préconiser des mesures spécifiques d'aménagement (accessibilité et compensation)
- Activer des mesures d'accompagnement (aide à la prise de note, adaptation de documents pédagogiques, tutorat pédagogique...)
- Mettre en place des aménagements d'études et/ou d'examens pour les étudiants qui se font reconnaître par le relais Handi3A
- Etre en lien quotidien avec les services de scolarité pour la mise en œuvre des aménagements d'examens ainsi qu'avec les équipes pédagogiques pour l'accompagnement des étudiants.
- Recruter et mettre en place des contrats de travail étudiants notamment pour des missions de prise de notes et/ou tutorat pédagogique pour l'assistance aux étudiants en situation de handicap.
- Conseiller et éventuellement rediriger vers les services compétents les étudiants demandeurs (le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS), le Service Universitaire d'Information d'Orientation et d'aide à l'Insertion (SUIO-IP), services de scolarité, enseignants...)
- Aider aux démarches administratives.
- Etre en partenariat avec différents instituts spécialisés pour préparer l'arrivée des étudiants : Institut Montclair ; Centre soins études de Sablé sur Sarthe.
- Etre en lien permanent avec le réseau national des chargés de missions handicap et MESR : échange de pratiques et échange sur le fonctionnement de chaque université.
- Participer au groupe de travail « suivi post-bac des élèves en situation de handicap » en lien avec le rectorat : permettre une meilleure communication sur l'existence du relais dans les lycées.
- Participer à toutes les réunions de rentrée de chaque UFR : donner une information aux nouveaux arrivants sur l'existence du Relais et les démarches à effectuer.
- Mettre en place des actions de sensibilisation notamment le 18 Novembre avec le théâtre forum sur l'emploi et le handicap, en lien avec le service handicap du personnel
- Faire vivre l'espace numérique pour les étudiants en situation de handicap via la plateforme Moodle : Handi'UA. Permet de recenser toutes les infos sur le thème du handicap.
- Mettre à jour régulièrement le site internet pour actualiser les données

- Continuer le travail sur l'accessibilité des résidences universitaires en Lien avec le Crous : rédaction d'un rapport pour faire un état des lieux des résidences.
- Maintenir l'existence de l'Equipe Plurielle : équipe pluridisciplinaire composée de médecins du SUMPPS et MDA, psychologues, Assistantes de Service Social de l'UA et CROUS, conseillère en insertion du SUIO-IP, chargée de mission Handicap, Chargée de mission Cap Emploi. Equipe animée par la référente du Relais Handi3A à raison de deux fois par an. Objectif : faire la liaison avec la MDA pour l'orientation des étudiants et la validation des plans d'aide et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Des Conventions ont été initiées et signées pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap :

- Une convention entre Cap Emploi et l'UA (SUIO-IP et Relais Handi 3A) : pour l'accompagnement vers l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap (action au niveau individuel dans l'accompagnement ainsi qu'au niveau collectif dans la mise en place d'actions de sensibilisation)
- Une convention entre la MDA et UA (Relais Handi 3A) concernant la répartition des compétences de chaque institution : le Relais intervient au niveau des aménagements de scolarité, la MDA prend en charge les aménagements de la vie quotidienne de l'étudiant.

Le relais Handi3A est au cœur d'un réseau de partenariats régulièrement activés :

Via une plateforme d'information commune sur Moodle, un espace est dédié aux seuls étudiants bénéficiant d'aménagements d'études et d'examens. Il permet l'accès à des informations sur les différents dispositifs d'accompagnement à l'université ainsi que sur l'insertion professionnelle des personnes en situation handicap (description et coordonnées des organismes d'aide et d'accompagnement spécialisés, les sites utiles, les campagnes de recrutement spécialisées...). Il est mis à jour par la référente handicap étudiant du relais Handi3A et par le SUIO IP.

Les partenariats régulièrement activés sont :

- En interne, (SUMPPS), les services de scolarité et les équipes enseignantes des UFR, la DRH (contrats étudiants), le SUIO-IP, le SUAPS, le service juridique (convention), le service communication.
- En externe, la MDA, les Instituts Spécialisés, Cap Emploi, le Rectorat, le MSER, le Réseau National des Chargés de Mission Handicap.

En complément de l'action du relais Handi3A, l'aide à la vie courante ou à la surveillance spéciale est du ressort de la Maison départementale de l'Autonomie (MDA).

	Années Universitaires			
	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Nombre d'étudiants recensés et accompagnés	95	129	146	144
Nombre d'étudiants accompagnants recrutés	35	38	24	29 (24 + 5 bénévoles)
Dépenses par an	49 267€ (2012)	58956,88€ (2013)	39830,70€ (2014)	21 711 € (Janvier à Juin 2015)
ETP en charge du Relais Handi3A	<0.5	0.5	0.5	0.5
ETP réel		0.8	0.8	0.8

Les troubles du langage appelés aussi troubles « dys » sont les handicaps les plus représentés dans la population étudiante. Ce qui entraîne notamment des recrutements de preneurs de notes, mais aussi des adaptations de documents (taille et police spécifique, agrandissement etc,...), des transformations d'épreuves lors des examens : écrits en oraux notamment dans les cours de langues (anglais particulièrement).

Les troubles psychiques et des phobies, en augmentation, nécessitent également le recrutement de preneurs de notes pour des étudiants pour qui il est difficile d'aller en cours. Cela permet donc à l'étudiant de rattraper son absence.

Les troubles moteurs, les déficiences visuelles et auditives, les pathologies chroniques ou maladies invalidantes, les troubles du spectre autistique sont aussi présents parmi les étudiants suivis.

Les aménagements pédagogiques mis en œuvre en plus grand nombre sont les recrutements de preneurs de notes et tuteurs pédagogiques. Concernant les aménagements d'examens, on retrouve les majorations de temps d'examens (comme le 1/3 temps).

La chargée de mission Handicap

Le relais Handi3A est renforcé dans son dialogue avec les composantes par la Chargée de mission Handicap Etudiant.

Sa mission est structurée en deux grands axes :

- **1er axe** : Contribuer à améliorer l'accueil des étudiants handicapés :
 - o En établissant des relais auprès des équipes pédagogiques (sensibilisation du personnel à l'accueil d'étudiants handicapés, intervention en cas de situation conflictuelle)
 - o En participant à la réflexion autour de situations rencontrées (participation aux rencontres de l'équipe plurielle, échanges réguliers avec l'assistante sociale du relais Handi3A en appui de sa mission)
 - o En proposant des dispositifs pour aider les différents acteurs à penser les interactions entre valides et personnes en situation de handicap.
 - o En établissant des collaborations avec les associations d'étudiants et de personnes en situation de handicap.
 - o En proposant et mettant en place une UEL sur l'accompagnement des étudiants handicapés.
- **2nd axe** : Améliorer le dispositif permettant le passage des étudiants en situation de handicap vers le monde du travail :
 - o En recensant les difficultés rencontrées
 - o En créant et renforçant les échanges et les partenariats avec les entreprises en relation avec les réseaux et structures inters existantes (SUIO IP).
 - o En structurant cet accompagnement vers l'emploi avec les réseaux et structures internes existantes (SUIO-IP).

Les composantes

Au sein des composantes, les correspondants élaborent avec la référente handicap des les modalités requises pour un suivi des études :

- les services de scolarité, pour la mise en œuvre des aménagements d'examens
- les équipes pédagogiques pour accompagner les étudiants en situation de handicap dans leur cursus universitaire.

Les composantes peuvent être amenées à organiser des temps d'information en direction des étudiants avec le concours de la référente handicap étudiant du relais Handi3A tels que « vie quotidienne des étudiants en situation de handicap ». Celles-ci s'orientent vers le SUMPPS et le relais Handi3A. Mais, pour ces temps d'information, les composantes, les enseignants et l'administration n'ont, pas toujours connaissance de la situation des étudiants concernés, ces derniers ne souhaitant pas en faire état.

Le Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle (SUIO IP) dispose d'une référente handicap du SUIO IP (0,1 ETP) et collabore étroitement avec le relais Handi3A pour les démarches des étudiants dans les directions suivantes:

1. Accompagnement dans les démarches d'orientation et d'insertion professionnelle :
 - en redirigeant l'étudiant vers les conseillers d'orientation-psychologue s'il s'agit de problématiques relevant de l'orientation
 - en le redirigeant vers le conseiller en insertion professionnelle référent pour sa composante. C'est en effet le plus à même de le guider dans ses candidatures de stages
 - en le recevant avec Cap Emploi 49 pour l'accompagner dans les démarches de candidatures pour une alternance ou un emploi.
2. Participation à des instances consultatives communes

La référente handicap participe à une équipe plurielle composée de professionnels (médecins, MDA, assistante sociale, etc) dans le but d'échanger sur les situations des étudiants et de mettre en place les aménagements nécessaires.

3. Mise en œuvre du partenariat avec Cap Emploi 49

Afin de permettre aux étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap de travailler, à la fin de leur cursus, la question de leur insertion professionnelle, Cap Emploi propose des entretiens professionnels et mobilise les dispositifs spécifiques ou de droits communs dans le cadre de leur recherche active d'emploi.

Ce partenariat se traduit aussi par des actions collectives à destination des étudiants ainsi que des personnels :

- Un forum : « handichat »
- Un atelier « comment aborder le handicap »
- Un événement de sensibilisation (théâtre forum)

La Bibliothèque universitaire (BU) reçoit tous les étudiants sans que beaucoup d'étudiants se déclarent handicapés sur les deux BU : entre 4 et 5 sur les deux dernières années. En conséquence, peu de demandes sont formulées par les étudiants pour des aménagements de lecture, de son, de support numérique spécifique, ce qui n'empêche pas l'acquisition de matériels en anticipation (lecteurs agrandisseur).

Le Service Universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS) dispose d'un enseignant référent handisport dont l'une des actions est d'adapter l'activité à la demande. Cependant, très peu d'étudiants se déclarent handicapés auprès du SUAPPS (une étudiante repérée mais non déclarée en 2015-2016). Le SUAPS développe des actions de vulgarisation :

- Une soirée handisport avec 50 participants dans la dernière édition ;
- Pour 2016, une semaine de sensibilisation au handisport, pendant les cours ;
- Pour les années suivantes, le SUAPS s'oriente vers un parcours santé sur le site de Belle Beille qui devra être accessible aux étudiants.

La Direction de la culture et des initiatives reçoit peu d'étudiants déclarés comme handicapés. L'Espace culturel est accessible ainsi que la salle de concert où les étudiants concernés sont situés au premier rang.

Cet état des lieux démontre l'investissement de la communauté dans le déroulement du cursus des étudiants et plus largement dans la vie étudiante. Pour autant, des marges de progrès existent :

- Travailler sur l'ensemble du cursus : du lycée au doctorat
- améliorer la communication envers les établissements scolaires de façon à délivrer des informations qui seront alors connues par les établissements, les lycéens et leurs familles
- renforcer les relations quotidiennes entre les différents services au bénéfice du parcours de l'étudiant, dans toutes ses dimensions, afin de vérifier que l'étudiant handicapé n'est pas limité dans son choix de services étudiants proposés par l'UA.
- informer, former les acteurs en proximité pour mieux prendre en compte la situation des étudiants et leur donner les mêmes chances de réussite.

Programme prévisionnel d'actions de l'axe 1

Mise en œuvre Actions	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
OBJECTIF 1 : DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DE L'UA AUPRES DES LYCEENS							
Action 1	Renforcer l'intervention du relais Handi3A et des collègues des composantes lors des JPO						
	relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA	Nb d'interventions	X	X	X	X
Action 2	Compléter l'accueil par un dispositif de parrainage au sein de l'UA ou d'entreprises partenaires						
	relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap + CIP SUIO en charge du handicap	Temps homme UA	Document de conception de ce dispositif de parrainage Nb de parrains	X conception	X nb de parrains	X nb de parrains	X nb de parrains
OBJECTIF 2 : AMELIORER LES CONDITIONS D'ETUDE DES ETUDIANTS							
Action 1	Préparer et adapter l'environnement informatique pour les étudiants						
	DDN + groupe d'étudiants en situation de handicap	Temps homme UA	Nb d'interventions par étudiants concernés			X	X
Action 2	Inciter, dans le respect de la confidentialité, les étudiants à indiquer leur handicap auprès des équipes enseignantes						
	relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA	Nb de situations qui ont pu être indiquées aux équipes enseignantes au regard du nombre total de situations d'étudiants	X	X	X	X
Action 3	Développer et faciliter l'accès d'étudiants handicapés au doctorat, notamment avec la perspective d'une carrière d'enseignant						
	DRIED Ecole doctorale	Temps homme UA + Cout du financement de la thèse : MENESR+UA	Nb d'étudiants et de laboratoires auprès de qui ces informations auront été communiquées Nb de thèses démarrées	X	X	X	X
Action 4	Valoriser auprès de tous les étudiants la plateforme Moodle destinée aux étudiants en situation de handicap						
	CIP SUIO en charge du handicap et gestionnaire de la plateforme + relais Handi3A assistante sociale référente Handicap + DDN	Temps homme UA	Nb de pages consultées	X	X	X	X

Mise en œuvre Actions	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
OBJECTIF 3 : CONFORTER ET DEVELOPPER UN RESEAU COMMUNAUTAIRE POUR FACILITER LA VIE DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP							
Intégrer le réseau des réussites ADAPT							
Action 1	relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA	Nb d'interventions	X	X	X	X
Multiplier les réseaux partenariaux et associatifs étudiants							
Action 2	Vice présidente étudiante + relais Handi3A : Chargée de mission et assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA	Nb d'événements (RDV, opérations particulières) traduisant ce développement des réseaux	X	X	X	X
Renforcer les relations avec les bailleurs : CROUS, bailleurs sociaux ou privés							
Action 3	relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap + Vice présidente étudiante + DCI (au titre du suivi du conventionnement avec le CROUS)	Temps homme UA	Nb de réunions UA-partenaires du logement étudiant	X	X	X	X
Impliquer des associations d'étudiants dans des actions Handicap							
Action 4	+ Vice présidente étudiante + relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap + DCI	Temps homme UA	Nb d'acteurs associatifs étudiants impliqués Typologie d'implications	X	X	X	X
Renforcer les rencontres en proximité auprès de la communauté universitaire sur des sujets précis : les droits, les aménagements							
Action 5	relais Handi3A : Chargée de mission Handicap assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA	Nb et typologies de rencontres, public cible par rencontre	X	X	X	X
Etablir et mettre en forme un annuaire des correspondants handicap dans les composantes et les services. Le faire connaître au moyen d'une page WEB							
Action 6	Direction de la communication + relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap + Correspondant handicap pour le personnel		Document « annuaire » Mise en ligne actualisation	X	X	X	X

Mise en œuvre Actions	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
OBJECTIF 4 : DEVELOPPER L'ACCESSIBILITE POUR LA VIE ETUDIANTE							
Action 1	Faire connaître l'offre culturelle de tous les opérateurs angevins accessibles aux étudiants en situation de handicap						
	DCI + relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap						
Action 2	Rendre le parcours santé accessible aux étudiants en situation de handicap						
	SUAPS + SUMPPS + relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap	A établir entre financeurs : UA, MGEN, ARS	Nb et typologies des aménagements correspondant	Cout à estimer	X		
Action 3	Ouvrir un créneau Handi-Valide au SUAPS						
	SUAPS	SUAPPS-UA		X			

AXE 2 : AUGMENTER LA COHÉRENCE ET LA LISIBILITÉ DES FORMATIONS ET DES RECHERCHES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

État des lieux

Les formations dispensées s'adressent aux étudiants, aux acteurs du secteur de la santé ou du secteur médico-social souhaitant compléter leurs connaissances et compétences comme aux professionnels amenés à prendre en charge des personnes handicapées.

1. Les formations

Le handicap est traité au sein de volets particuliers de cursus de formation.

UFR	Formations
UFR SANTE	<p>PluriPASS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unité optionnelle handicap et santé. - Second cycle Module Handicap inclus dans un semestre d'enseignement de 3ème année comprenant neurologie, psychiatrie, ORL, OPH et MPR (Médecine Physique et Réadaptation)- Il fait partie du second cycle national de formation initiale en médecine. <p>DES Médecine physique et réadaptation : Formation de 3ème cycle. (Diplôme d'Etudes Spécialisées)</p> <p>Les DIU et DU (Diplômes inter universitaires – Diplômes universitaires)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indépendance et autonomie de la personne âgée - Rééducation et réadaptation des fonctions auditives - Prise en charge des traumatismes crâniens sévères (DIU) - Réhabilitation respiratoire - Neuropédiatrie <p>Les enseignements ponctuels : Il y a des enseignements ponctuels concernant ces sujets à divers niveaux des formations initiales de médecine – pharmacie – maïeutique.</p> <p>UEL Handicap et santé prévu pour la rentrée 2016/2017.</p> <p>IFSI Un module handicap existe dans les IFSI et est réalisé en partie par des enseignants de l'UFR santé</p>
Présidence	<p>UEL accompagnement et handicap (ouverture à la rentrée 2016-2017). UEL Langue des signes (DEVE)</p>
UFR DEG	<p>Droit public Master 2 Recherche et Professionnel – Ethique, normes et santé</p>
IUT	<p>DUT Carrières Sociales – Module Publics et politiques spécifiques » DUT GEA avec en 1ère année un module Psychologie des Organisations</p>

UFR	Formations
UFR LLSH	<p>Psychologie :</p> <p>Master 2 Professionnel sciences humaines et sociales – Spécialités professionnelles neuropsychologie, psychologie gérontologique.</p> <p>Licence Pro Coordination, handicap et vieillissement. Une nouvelle formation est proposée en 2015-2016 en Martinique, en partenariat avec l'AMDOR.</p> <p>Sciences humaines et sociales</p> <p>DU Neuropsychologie de l'enfant et troubles d'apprentissage : enjeu(x), repères cliniques, prise en charge</p> <p>DU Accompagnement à la parentalité (Ouvert depuis 2014-2015, un axe de ce DU est orienté sur le handicap, qu'il s'agisse de parents d'enfants en situation de handicap ou de parents en situation de handicap.</p> <p>Histoire, géographie, psychologie et sociologie</p> <p>Master 1 Dynamiques et actions sociales territoriales.</p> <p>Programme Enjeu[x] : <u>Le handicap est traité à travers l'axe 5 « Enjeux de santé publique »</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - DUO (démences et utilisations d'outils, ANR), porteur LPPL - OVQ (outils et vie quotidienne, région PdL), porteur LPPL - NEUROCOG-QOL (Evaluation des fonctionnements exécutif et socio-cognitif dans les tumeurs cérébrales primitives de l'enfant et de l'adulte: impact sur la qualité de vie des patients et des proches, Institut National du Cancer), porteur LPPL - Cognition sociale dans la maladie de Huntington: Etude cognitive et par imagerie cérébrale morphologique et fonctionnelle. Association Huntington France, porteur LPPL - PERCEIVE (Perception visuelle et Interaction en Environnement Virtuel), Porteur LPPL, Partenaires: LARIS (EA 7315), CHU Angers, CEREMA - NF1-QDV (Troubles neuropsychologiques et qualité de vie dans la Neurofibromatose de type 1; Association Neurofibromatoses et Recklinghausen), LPPL partenaire - Longévité, Mobilité, Autonomie (région PdL), LPPL partenaire

2. Les recherches

Les recherches menées sur et autour du handicap impliquent les acteurs du domaine de la santé, des sciences humaines et sociales, les sciences ainsi que la technologie.

En revanche, aucun doctorant n'est inscrit à l'école doctorale au titre des « contrats doctoraux handicap ».

UFR	Recherches
UFR LLSH	<ul style="list-style-type: none"> - ECR (Elément constitutif de recherche) L3 Psychologie Clinique des vulnérabilités étudiantes - TD thème Vulnérabilité étudiante et handicap - Recherche vulnérabilité et handicap (axe 1 du LPPL)
ISTIA	Travail du laboratoire LARIS sur des environnements virtuels appliqués aux sciences cognitives en association avec le département de neuropsychologie du CHU et le LPPL.
UFR Santé	Laboratoire d'Ergonomie et d'Epidémiologie en santé au travail

UFR	Recherches
Les laboratoires	<p>Centre Jean Bodin - Directeur Hervé Rihal Publication d'Hervé RIHAL sur la thématique du handicap, parfois en partenariat avec des collègues du centre Jean Bodin.</p>
	<p>Laboratoire de Psychologie des Pays de Loire (LPPL) - Directeur Didier Le Gall L'un des deux axes du laboratoire est actuellement dédié aux « Handicaps et Vulnérabilité », et dénommé dans la future habilitation « Régulations cognitives et comportementales ». Environ 20 EC travaillent sur une thématique en rapport avec une situation de handicap. Près de 30 thèses sont en cours sur ces questions.</p>
	<p>LARIS EA 7315 ISTIA, Directeur Jean-Louis Boimond Depuis les années 2000, l'équipe du LARIS travaille à développer des environnements virtuels afin d'évaluer les capacités cognitives de patients atteints de lésions cérébrales traumatiques, vasculaires ou dues à des maladies dégénératives. Baptisé « Evacog » (Environnements virtuels appliqués aux sciences cognitives), ce projet transdisciplinaire associe le département de neuropsychologie du CHU d'Angers et le LPPL. Un axe de recherche porte sur la rééducation grâce aux outils numériques (en partenariat avec le programme EnJeu[x]). 2 co-directions de thèse avec LPPL.</p>
	<p>LEEST (Laboratoire d'Ergonomie et d'Epidémiologie en Santé au Travail / UPRES EA 4336, SFR ICAT 4208, environ 20 EC ou chercheurs associés) – Directeur Yves Rauquelaure. Le LEEST fédère les équipes hospitalo-universitaires angevines en santé au travail médecine physique et de réadaptation, médecine générale et ergonomie afin de mettre en œuvre une approche pluridisciplinaire des pathologies d'origine professionnelle, notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS) qui posent des problèmes importants de maintien en emploi des travailleurs.</p>
	<p>PROGRAMME ENJEU[X] (programme transdisciplinaire DE LA SFR CONFLUENCES)- Directeur Yves Denéchère La question du handicap est principalement traitée par l'axe 5 "Enjeux de santé publique", qui regroupe une trentaine d'enseignants-chercheurs d'Angers et Nantes. Les recherches en lien direct avec le handicap portent principalement sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conséquences psychologiques et neuropsychologiques des pathologies (neurologiques, génétiques, psychiatriques...) et des troubles des apprentissages chez l'enfant et l'adolescent avec notamment un contrat doctoral financé par le programme EnJeu[x] sur le syndrome de Turner. - la rééducation grâce aux outils numériques (en partenariat avec le laboratoire LARIS de l'ISTIA) et notamment par la réalité virtuelle.
	<p>BNMI (Biologie Neurovasculaire et Mitochondriale Intégrée, CNRS UMR 6214 - INSERM U1083)- Directeur Daniel Henrion, Pas de recherche directement sur le handicap mais plusieurs des axes de recherche portent sur des pathologies handicapantes: cécité, ischémie des membres inférieurs (difficultés à marcher)...</p> <p>ESO - Directeur Sébastien FLEURET (géographie) Le handicap entre dans les problématiques du laboratoire ESO (Espaces et Sociétés – UMR CNRS 6590). Des recherches y ont été menées ces dernières années sur l'accessibilité des lieux (B. CHAUDET), le vieillissement des personnes handicapées (S. FLEURET) et la dimension « care » dans les familles (M. PLARD). Juliette MICHEL prépare une thèse CIFRE avec la fédération régionale des centres sociaux sur le thème du bien vieillir et dans laquelle elle va étudier les actions en faveur de l'autonomie en lien avec l'âge et le handicap (direction S. FLEURET).</p> <p>CERHIO - Directeur JM Matz : parfois encadrement de mémoires de Master sur le thème du handicap (E. Pierre)</p>

En résumé, l'information sur les thèmes de recherche et de formation est difficile à agréger, les éléments bien qu'existants sont épars. La lisibilité globale de cette offre de formation et de notre potentiel de recherche y compris avec des doctorants en situation de handicap n'est donc pas optimale.

Programme prévisionnel d'actions de l'axe 2

Mise en œuvre Actions	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
OBJECTIF : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES FORMATIONS ET RECHERCHES A L'UNIVERSITE D'ANGERS							
Action 1	Mettre à jour chaque année et centraliser l'information concernant les offres de formation et les recherches dans le domaine du handicap						
	relais Handi3A : Chargée de mission Handicap + DEVE + DRIED	Temps Homme-EC		X	X	X	X
Action 2	Mise en place d'une page WEB faisant apparaître les formations en rapport avec le handicap						
	relais Handi3A : Chargée de mission Handicap + DCOM	Temps Homme-EC	Ouverture de la page (2017) Nb de consultations (2018 et svts)	X	X	X	X

AXE 3 : DÉVELOPPER LES POLITIQUES RESSOURCES HUMAINES EN DIRECTION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

État des lieux : les acteurs internes du handicap

Le **Service de Santé au Travail** est l'acteur central de la prise en charge du handicap au travail :

- Il programme des visites systématiques une fois par an pour les agents en situation de handicap (surveillance particulière).
- Il sensibilise individuellement pour une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Il est en charge d'évaluer les situations et les besoins dans le cadre d'une analyse de poste de l'agent en situation de handicap (mise en œuvre avec l'accord de la personne) puis informe la hiérarchie via la fiche de visite transmise au responsable administratif. Dans le cadre de handicaps spécifiques, il a recours à une évaluation externe (analyse et préconisation).
- Il préconise le télétravail dans certaines situations spécifiques car il limite la fatigabilité en permettant des temps de repos au besoin.
- Il assure une prévention primaire des troubles musculo-squelettiques (TMS).

La **Direction des Ressources Humaines**, avec ses différents services (pôle enseignants, pôle BIATSS, un pôle formations-concours).

Elle assure :

- le recrutement des personnels et en particulier des personnels en situation de handicap,
- le recrutement de BOE (Enseignants et BIATSS), tel que validé par les instances de l'université, à l'occasion de chaque campagne d'emploi et ce auprès des directeurs de composantes et des directeurs des services communs. L'établissement est dans l'obligation de réserver 6% des postes ouverts au recrutement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Elle accompagne et assure la gestion des reclassements ou les affectations sur un autre emploi des personnes ayant des restrictions médicales dans l'exercice de ses missions.

Elle organise des actions de formation et de sensibilisation sur les thématiques du handicap.

Le **Correspondant handicap des personnels** accompagne les agents en situation de handicap afin de faire aboutir leurs différentes démarches. Il s'assure de la mise en œuvre des prescriptions du service de santé au travail. Il renseigne les statistiques RQTH afin de provisionner la contribution au FIPHFP. Il est rattaché à la DRH à compter de la rentrée 2016. En effet, ce poste était précédemment insuffisamment visible dans l'organigramme hors de la DRH.

Deux services de l'université mobilisent des structures du secteur adapté :

- Le **Service Sécurité Prévention et Evaluation des Risques** (SSPER) utilise dans le cadre de sa mission de collecte des déchets papiers/cartons les services d'une entreprise de travail adapté (ESAT de la Gibaudière).
- Le **Service Logistique** utilise les services d'une entreprise de travail adapté pour assurer le ménage des locaux (Entreprise SENEVE) de la Présidence, de la DAF, de la DEVE et de la DCI. Il est envisagé d'étendre ce marché au SUMPPS, au SUAPS, au SUIO IP, à la Maison de la Recherche.

Les composantes, services centraux et communs

Les directeurs et responsables organisent l'accompagnement au quotidien des agents dans l'exercice de leur mission :

- En aménageant les postes de travail par des acquisitions de mobilier ou de matériel adapté et ce sans attendre une dégradation des situations ; ces aménagements ne soutiennent pas seulement les agents disposant d'une RQTH et leur financement s'effectue sur budget propre, le plus souvent ;
- En adoptant des solutions adaptées pour répondre à certaines problématiques ; par exemple, une formation à la prévention des TMS.

Des actions de sensibilisation sont engagées au niveau des équipes pour développer l'aptitude au repérage des étudiants ou des collègues en difficulté physique ou psychique et aussi pour encourager leur demande RQTH.

Selon le code du travail, article L5213-1, « *Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.* »

Ainsi, la DFC organise une action de sensibilisation auprès de tous les personnels par la référente handicap Région. La DDN et la DCI ont aussi réalisé cette démarche avec la référente handicap UA. Cette information a pour objectif de permettre aux agents de s'engager dans une démarche de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**. Cette reconnaissance est attribuée par la CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Quelques exemples de situation pouvant donner lieu à une demande de déclaration RQTH :

- Handicap moteur : difficultés de déplacement, de communication, de manipulation, etc.
- Handicap d'origine sensorielle : déficience visuelle, auditive, etc.
- Handicap psychique : psychoses, troubles bipolaire, etc.
- Troubles de santé invalidants : sclérose en plaque, cancer, VIH, diabète, hyperthyroïdie, etc.

La RQTH ouvre les droits suivants :

- Des aménagements d'horaires pour faciliter l'exercice professionnel et le maintien dans l'emploi
- Des formations adaptées ou spécifiques au handicap
- Un temps partiel de droit
- Une priorité pour les mutations et détachements
- Des chèques vacances bonifiés (+30%)
- Des conditions avantageuses de départ à la retraite
- Une participation aux frais engagés pour un déménagement

La Direction du Patrimoine Immobilier

Elle assure la réalisation des travaux de réhabilitation ou de restructuration et met à jour la signalétique afin de permettre l'accessibilité des bâtiments par les personnes handicapées.

Indicateurs	2013	2014	2015	2016***
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	1.52 %**	1.35 % (soit 23 agents)	1,59 % (soit 28 agents)	1,7 %***
Recrutements	2*	2*	1*	3***
Reclassements				1***
Dépenses réalisées auprès du secteur adapté	51 672.97€	76 353.35 €	68 427.18 €	
Dépenses de rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil ou l'accompagnement d'élèves ou étudiants handicapés	-	-	36 751.20 €	
Les aménagements de poste et aides techniques Sur prescription médicale	-	21 051.49€	3955.12 €	17633.97 €
Les aménagements et aides techniques sur préconisation médicale	-	-	514.06 €	566.65 €

*Source MENESR

**Mode de calcul différent

*** Prévisions

La contribution au FIPHFP pour l'année 2016, en se basant sur la déclaration de 2015, sera de 384 250,52 €.

La base de calcul étant de 600 fois le SMIC horaire par unité manquante.

Constat, concernant les agents :

- Notre taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste trop faible au regard de l'obligation des 6%. Le recrutement de personnels en situation de handicap est souvent perçu comme une contrainte et n'est pas, de fait, intégré dans la réflexion sur le profil de poste. Il est par ailleurs souvent limité aux recrutements sur concours.
- Il existe cependant une volonté d'agir de la part des encadrants, avec une connaissance partielle des notions, des acteurs et des leviers dans la politique RH.

Ce deuxième point met en évidence le besoin :

- de former les responsables aux enjeux managériaux liés au handicap (aménagement de poste, accueil et intégration dans une équipe, accompagnement à la démarche RQTH, éléments de langage et de compréhension)
- De construire des fiches de postes et aménagements des postes de travail en adéquation avec les besoins du service et en fonction du handicap.
- De sensibiliser à effectuer davantage de recrutement d'enseignants et d'enseignants chercheurs (responsables de formations), grâce à des dispositifs en vigueur depuis le 1er septembre 2014.

Programme prévisionnel d'actions de l'axe 3

Mise en œuvre Actions	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
OBJECTIF 1 : AMELIORER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP							
Définir en amont les postes enseignants et BIATSS concernés par le BOE lors de la campagne d'emploi							
Action 1	directeur +RA + Coordinatrice handicap + DRH	Temps Homme UA	Nombre de départs à la retraite nombre d'emplois et de postes ouverts au recrutement pour les postes		X	X	X
Etablir un état des lieux des personnels en BOE							
Action 2	DRH	Temps Homme UA	Nombre de personnels reconnus BOE par catégorie de personnel Taux de personnel BOE employés par l'UA : par catégories, par unité de travail	X	X	X	X
Etablir un état des lieux des contrats étudiants occupés par des étudiants en situation de handicap							
Action 3	DRH – service des contractuels	Temps Homme UA	Nombre d'étudiants handicapés recrutés	X	X	X	X
Centraliser le recensement annuel des agents, étudiants en situation de handicap							
Action 4	DRH + relais handi 3A	Temps Homme UA	Nombre de nouvelles personnes recensées par an	X	X	X	X
Constituer un vivier des candidatures BOE pour de futurs recrutements plus adaptés							
Action 5	DRH + correspondant CNIL DAGJI	Temps Homme UA	Nombre de personnes recontactées	A mettre en place sur les recrutements à partir de 2017	X	X	X
Dédramatiser un possible mal-être ou malaise recrutement et l'accueil de personnes en situation de handicap en mettant en place des ateliers de formation-sensibilisation							
Action 6	Vice présidente RH pour portage politique + CMC- correspondant handicap + Responsable formation de la DRH + Service de santé au travail	Temps Homme UA + plan de formation + FIPHFP	Nombre de séances par an Nombres d'agents inscrits à des ateliers de formation, sensibilisation <i>Dans l'idéal 2 séances/an</i>	1 ^{er} semestre	X	X	X
A l'interne, organiser des réunions d'information avec les services, directions et composantes sur des thématiques en lien avec le handicap : Informer sur les droits,							
Action 7	CMC- correspondant handicap	Temps Homme UA	Nombre de réunions et événements organisés	X	X	X	X
A l'externe, faire connaître l'engagement de l'UA sur le recrutement des personnes en situation de Handicap auprès d'acteurs de l'insertion (associations, cap emploi....)							
Action 8	Vice présidente RH pour portage politique CMC- correspondant handicap	Temps Homme UA	Lister le nombre de réunions correspondantes	X	X	X	X

Mise en œuvre	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
Actions							
OBJECTIF 2 : AMELIORER L'ACCUEIL, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI							
Action 1	Enrichir le livret d'accueil avec un volet handicap pour le remettre lors de la signature du contrat et prévoir un message aux réunions de rentrée						
	DPDH + DRH CMC- correspondant handicap + DCOM	Temps Homme UA + Budget UA : DCOM DPDH	Enquête de lectorat pour connaître le Nombre de personnes qui ont consulté la page handicap	X	X	X	X
Action 2	Amener les personnes à se déclarer en confiance en présentant les avantages et inconvénients de la RQTH						
	DRH CMC- correspondant handicap + Directeurs +DGS	Temps Homme CMC- correspondant handicap	Nombre d'informations menées individuellement ou collectivement sur la RQTH Evolution du nombre d'agents engagés dans une démarche RQTH	X	X	X	X
Action 3	Vérifier l'adéquation entre les outils de l'ENT et les personnels en situation de handicap						
	DRH + CMC- correspondant handicap + DDN	Temps Homme UA	Vérification de l'adéquation	X	X	X	X
Action 4	Aménagement des postes de travail						
	Médecine de prévention + DDN + RH : CMC- correspondant handicap -	Temps Homme UA + Budget UA + FIPHFP	Nombre de prescriptions et préconisations de la part du médecin de prévention Nombre d'agents en situation de handicap ayant nécessité un aménagement de poste de travail	X	X	X	X
OBJECTIF 3 : ETABLIR UN PARTENARIAT FORT AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS ET ECONOMIQUES DU HANDICAP							
Action 1	Conventionner dès 2017 avec le FIPHFP afin de développer les aides						
	DRH CMC- correspondant handicap VPRH pour portage politique DGS	Temps Homme UA	Date de la signature de la convention UA-FIPHFP Montant du budget d'intervention du FIPHFP Montant de la contribution de l'UA au FIPHFP	X	X	X	X
Action 2	Avoir une politique d'achat intégrée en recourant au secteur protégé et à l'insertion des clauses sociales dans les marchés publics						
	VPCA portage politique DAF portage administratif	Temps Homme UA	Budget affecté aux politiques d'achat favorables au secteur protégé Budget affecté à la commande publique en faveur de la prise en compte des clauses d'insertion		X	X	X

AXE 4 : DÉVELOPPER L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES OFFERTS PAR L'ÉTABLISSEMENT

Etat des lieux

1. L'accessibilité des bâtiments et la signalétique

Pour les établissements existants, selon l'article L111-7-3 du Code de la construction et de l'habitation issu de la loi de 2005, *"les établissements existants recevant du public doivent être tels que toute personne handicapée puisse y accéder, y circuler et y recevoir les informations qui y sont diffusées, dans les parties ouvertes au public. L'information destinée au public doit être diffusée par les moyens adaptés aux différents handicaps"*.

Sur la période passée, l'université d'Angers a procédé à un diagnostic d'accessibilité des établissements recevant du public recensant l'ensemble des travaux à réaliser pour rendre accessible un patrimoine pour partie en forte extension et pour partie vieillissant, certains bâtiments ayant quarante ans d'âge.

Des travaux ont été menés, dans un contexte financier marqué par un plan de retour à l'équilibre, au fil des réhabilitations, déconstructions ou constructions prévues dans le cadre du précédent CPER ou sur fonds propres :

- Les bâtiments de l'IUT sont totalement accessibles ; la signalétique n'est pas en braille.
- De lourdes restructurations ont été faites au sein de l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines, avec une continuité des circulations, la pose d'un ascenseur, le traitement des surfaces horizontales, la suppression des barres de seuil.
- Sur le Campus Santé, tous les amphithéâtres sont accessibles. Des marquages au sol pour guider le cheminement de l'entrée vers les amphithéâtres ou vers le nouveau restaurant universitaire.
- L'accès aux bibliothèques universitaires ainsi qu'à la galerie est possible grâce à des portes coulissantes.
- La Passerelle est le seul bâtiment dont la signalétique est en braille.
- A l'UFR Sciences, deux zones restent à traiter : le bâtiment B', qui n'a pas d'ascenseur pour accéder aux salles de TP, ce qui entraîne des difficultés pour un étudiant à mobilité réduite ; le bâtiment A' est non accessible aux personnes à mobilité réduite.

En 2015, l'université s'est engagée sur un calendrier de travaux d'accessibilité dans le cadre du nouveau dispositif des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP). L'Ad'AP a été déposé à la préfecture le 7 septembre 2015 et a reçu un avis favorable le 22 Octobre 2015. L'Ad'AP porte sur la période 2015 à 2022, pour un montant total de 2 059 000 euros financé pour partie sur fonds propres et pour partie par le ministère. Des sources de financement complémentaires seront recherchées en particulier via le FIPHFP, y compris pour la formation des chargés d'opération de la DPI.

En effet, les agents de la direction du patrimoine immobilier (DPI) se professionnalisent en se formant à l'Ad'AP, avec le concours de l'APAVE. Un chargé d'opérations du pôle Travaux de la DPI est référent expert en accessibilité des bâtiments, au sein de la direction sur les questions d'accessibilité et référent Ad'AP.

2. L'accessibilité numérique

Le site internet de l'Université d'Angers est accessible selon la norme « AccessiWeb ». La marge de progression est sur l'importance de sensibiliser les contributeurs du site au format à retenir pour mettre en ligne les documents.

Formation initiale et professionnelle :

- Prévoir des modules d'apprentissage et de perfectionnement des contenus numériques à usage des personnes en situation de handicap : acquisition de savoirs théoriques pour les étudiants ; sujets de mémoire et/ou de projets tutoyés sur l'accessibilité numérique
- Encourager la recherche sur l'accessibilité numérique
- Intégrer le sujet de l'accessibilité numérique dans les plans de formation professionnelle

Communication de l'établissement :

- Intégrer les notions d'accessibilité numérique dans le cadre des campagnes de promotion, de recrutement et de présence sur des événements
- Indiquer sur le site de l'UA la référence à l'adoption du schéma.

3. L'accessibilité aux droits à la citoyenneté, à la culture et au sport

Concernant l'accessibilité au droit à la citoyenneté, des bulletins de vote seront envoyés par voie postale ou remis en main propre, sur demande, quelques jours avant le scrutin, au plus tard le jour même. Des isolements accessibles aux personnes à mobilité réduite sont systématiquement installés pour chaque élection.

Les activités sportives sont adaptées de manière à en donner l'accès à un étudiant ou un personnel en situation de handicap qui se présente.

Le premier rang de la salle de spectacle de la Direction de la Culture est accessible aux personnes à mobilité réduite.

Programme prévisionnel d'actions de l'axe 4

Mise en œuvre	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
Actions							
Action 1	Mettre en œuvre le plan Ad'AP						
	DPI + directions et services concernés	UA MENESR FIPHFP	Etat d'avancement	Cf Plan Ad'AP en annexe	Cf Plan Ad'AP en annexe	Cf Plan Ad'AP en annexe	Cf Plan Ad'AP en annexe
Action 2	Améliorer les postes d'accueil dans les composantes et les rendre accessibles à tous les handicaps						
	DPI + directions et services concernés	UA MENESR FIPHFP	Etat de réalisation site par site		X	X	X
Action 3	Généraliser une signalétique lisible pour tous						
	DPI + DCOM		Etat de réalisation site par site		X	X	X
Action 4	Transformer les portes ouvrantes en portes coulissantes automatiques						
	DPI	UA MENESR FIPHFP	Etat de réalisation site par site	Cf Plan Ad'AP en annexe	Cf Plan Ad'AP en annexe	Cf Plan Ad'AP en annexe	Cf Plan Ad'AP en annexe
Action 5	Améliorer l'accès au SUAPS						
	DPI	UA MENESR FIPHFP	Etat de réalisation			X	X
Action 6	Avoir une politique d'achat intégrée en recourant au secteur protégé et à l'insertion des clauses sociales dans les marchés publics						
	VPCA portage politique DAF portage administratif	Temps Homme UA	Budget affecté aux politiques d'achat favorables au secteur protégé Budget affecté à la commande publique en faveur de la prise en compte des clauses d'insertion		X	X	X

AXE 5 : SENSIBILISER, FORMER A LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Programme prévisionnel d'actions de l'axe 5

Mise en œuvre Actions	Pilote (en gras) + entités associées	Financement	Indicateur	2017	2018	2019	2020
Action 1	Informers les lycées des modalités d'accueil et d'accompagnement existant à l'UA						
	Chargé de mission LLU + relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA	Nb de temps d'information	X	X	X	X
Action 2	Elaborer des supports d'information à destination des lycées et des familles						
	Chargé de mission LLU + relais Handi3A : assistante sociale référente Handicap	Temps homme UA + FIPHFP	Nb de supports d'informations diffusés lors des JPO	X	X	X	X
Action 3	Améliorer la relation enseignants-étudiants afin de créer les meilleures conditions d'intégration						
	relais Handi3A : Chargée de mission Handicap étudiant	Temps homme UA	Nb de situations problématiques repérées (anticipées ou traitées ou résolues)	X	X	X	X
Action 4	Ouvrir des sessions de formation pour les personnels d'enseignement et de gestion administrative au plan de formation de l'établissement: management du handicap, politique d'achat (secteur protégé et clauses sociales)						
	DRH-Service Formation	Temps homme UA + FIPHFP	Nb de stagiaires	X	X	X	X
Action 5	Mettre en place des conférences, ateliers, rencontres multiples sur le thème du handicap en direction des laboratoires						
	DRIED Ecole doctorale + service formation + relais Handi3A	Temps homme UA + FIPHFP	Nb d'évènements Nb de participants	X	X	X	X
Action 6	Mieux communiquer sur les contrats doctoraux handicap auprès des directeurs de labs, des directeurs d'écoles doctorales, sur le site de l'UA						
	DRIED	Temps homme UA	Nb et type de réunions ou d'informations visant à rappeler cette possibilité	x	x	x	x
Action 7	Constituer une communauté de référents au sein de l'UA en lien avec la constitution d'un annuaire (cf action 6-Objectif 3 AXE 1 Etudiants)						
	Portage politique VPRH CMC- correspondant handicap	Temps homme UA	Formalisation de la constitution de ce réseau	x	x	x	x



Annexes

- PLAN AD'AP 2015-2022
- SYNTHÈSE DES PROGRAMMES PRÉVISIONNELS D'ACTIONS
 - GLOSSAIRE

SYNTHÈSE DES PROGRAMMES PRÉVISIONNELS D' ACTIONS

AXE 1 : CONSOLIDER LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL DES ETUDIANTS HANDICAPES VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE	
OBJECTIF 1 : DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DE L'UA AUPRES DES LYCEENS	Action 1 : Renforcer l'intervention du relais Handi3A et des collègues des composantes lors des JPO
	Action 2 : Compléter l'accueil par un dispositif de parrainage au sein de l'UA ou d'entreprises partenaires
OBJECTIF 2 : AMELIORER LES CONDITIONS D'ETUDE DES ETUDIANTS	Action 1 : Préparer et adapter l'environnement informatique pour les étudiants
	Action 2 : Inciter, dans le respect de la confidentialité, les étudiants à indiquer leur handicap auprès des équipes enseignantes
	Action 3 : Développer et faciliter l'accès d'étudiants handicapés au doctorat, notamment avec la perspective d'une carrière d'enseignant
	Action 4 : Valoriser auprès de tous les étudiants la plateforme Moodle destinée aux étudiants en situation de handicap
OBJECTIF 3 : CONFORTER ET DEVELOPPER UN RESEAU COMMUNAUTAIRE POUR FACILITER LA VIE DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP	Action 1 : Intégrer le réseau des réussites ADAPT
	Action 2 : Multiplier les réseaux partenariaux et associatifs étudiants
	Action 3 : Renforcer les relations avec les bailleurs : CROUS, bailleurs sociaux ou privés
	Action 4 : Impliquer des associations d'étudiants dans des actions Handicap
	Action 5 : Renforcer les rencontres en proximité auprès de la communauté universitaire sur des sujets précis : les droits, les aménagements
	Action 6 : Etablir et mettre en forme un annuaire des correspondants handicap dans les composantes et les services. Le faire connaître au moyen d'une page WEB
OBJECTIF 4 : DEVELOPPER L'ACCESSIBILITE POUR LA VIE ETUDIANTE	Action 1 : Faire connaître l'offre culturelle de tous les opérateurs angevins accessibles aux étudiants en situation de handicap
	Action 2 : Rendre le parcours santé accessible aux étudiants en situation de handicap
	Action 3 : Ouvrir un créneau Handi-Valide au SUAPS
AXE 2 : AUGMENTER LA COHERENCE ET LA LISIBILITE DES FORMATIONS ET DES RECHERCHES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP	
OBJECTIF : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES FORMATIONS ET RECHERCHES A L'UNIVERSITE D'ANGERS	Action 1 : Mettre à jour chaque année et centraliser l'information concernant les offres de formation et les recherches dans le domaine du handicap
	Action 2 : Mise en place d'une page WEB faisant apparaître les formations en rapport avec le handicap
AXE 3 : PROGRAMME PREVISIONNEL D' ACTIONS	
OBJECTIF 1 : AMELIORER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	Action 1 : Définir en amont les postes enseignants et BIATSS concernés par le BOE lors de la campagne d'emploi
	Action 2 : Etablir un état des lieux des personnels en BOE
	Action 3 : Etablir un état des lieux des contrats étudiants occupés par des étudiants en situation de handicap
	Action 4 : Centraliser le recensement annuel des agents, étudiants en situation de handicap
	Action 5 : Constituer un vivier des candidatures BOE pour de futurs recrutements plus adaptés

	<p>Action 6 : Dédratiser un possible mal-être ou malaise recrutement et l'accueil de personnes en situation de handicap en mettant en place des ateliers de formation-sensibilisation</p> <p>Action 7 : A l'interne, organiser des réunions d'information avec les services, directions et composantes sur des thématiques en lien avec le handicap : Informer sur les droits</p> <p>Action 8 : A l'externe, faire connaître l'engagement de l'UA sur le recrutement des personnes en situation de Handicap auprès d'acteurs de l'insertion (associations, cap emploi...)</p>
<p>OBJECTIF 2 : AMELIORER L'ACCUEIL, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</p>	<p>Action 1 : Enrichir le livret d'accueil avec un volet handicap pour le remettre lors de la signature du contrat et prévoir un message aux réunions de rentrée</p>
	<p>Action 2 : Amener les personnes à se déclarer en confiance en présentant les avantages et inconvénients de la RQTH</p>
	<p>Action 3 : Vérifier l'adéquation entre les outils de l'ENT et les personnels en situation de handicap</p>
	<p>Action 4 : Aménagement des postes de travail</p>
<p>OBJECTIF 3 : ETABLIR UN PARTENARIAT FORT AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS ET ECONOMIQUES DU HANDICAP</p>	<p>Action 1 : Conventionner dès 2017 avec le FIPHFP afin de développer les aides</p>
	<p>Action 2 : Avoir une politique d'achat intégrée en recourant au secteur protégé et à l'insertion des clauses sociales dans les marchés publics</p>
<p>AXE 4 : DEVELOPPER L'ACCESSIBILITE DES SERVICES OFFERTS PAR L'ETABLISSEMENT</p>	
<p>Action 1 : mettre en œuvre le plan Ad'AP</p>	
<p>Action 2 : améliorer les postes d'accueil dans les composantes et les rendre accessibles à tous les handicaps</p>	
<p>Action 3 : généraliser une signalétique lisible pour tous</p>	
<p>Action 4 : transformer les portes ouvrantes en portes coulissantes automatiques</p>	
<p>AXE 5 : SENSIBILISER, FORMER A LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP</p>	
<p>OBJECTIF : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES FORMATIONS ET RECHERCHES MENEES A L'UNIVERSITE D'ANGERS</p>	<p>Action 1 : Informer les lycées des modalités d'accueil et d'accompagnement existant à l'UA</p>
	<p>Action 2 : Elaborer des supports d'information à destination des lycées et des familles</p>
	<p>Action 3 : améliorer la relation enseignants-étudiants afin de créer les meilleures conditions d'intégration</p>
	<p>Action 4 : ouvrir des sessions de formation pour les personnels d'enseignement et de gestion administrative au plan de formation de l'établissement : management du handicap, politique d'achat (secteur protégé et clauses sociales)</p>
	<p>Action 5 : mettre en place des conférences, ateliers, rencontres multiples sur le thème du handicap en direction des laboratoires</p>
	<p>Action 6 : Mieux communiquer sur les contrats doctoraux handicap auprès des directeurs de labos, des directeurs d'écoles doctorales, sur le site de l'UA</p>
	<p>Action 7 : constituer une communauté de référents au sein de l'UA en lien avec la constitution d'un annuaire (cf action 6-Objectif 3 AXE 1 Etudiants)</p>

GLOSSAIRE

AAH	Allocation Adulte Handicapé
Ad'AP	Agenda d'Accessibilité Programmée
AGEFIPH	L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
COMUE UBL	Communautés d'Universités et d'Établissements Université Bretagne Loire
DCI	Direction de la Culture et des Initiatives
ETP	Equivalent Temps Plein
FIPHFP	Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
JPO	Journées Portes Ouvertes
MDA	Maison de l'Autonomie
PPI	Processus de Pensée et interventions
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SSPER	Service Sécurité Prévention et Evaluation des Risques
SUAPS	Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives
SUIO IP	Le Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'Aide à l'Insertion Professionnelle
SUMPPS	Service de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
UEL	Unité d'Enseignement Libre