



**HAL**  
open science

# Construire une politique RH Handicap innovante et capacitante

Anne Brisswalter, Pierre Crescenzo

► **To cite this version:**

Anne Brisswalter, Pierre Crescenzo. Construire une politique RH Handicap innovante et capacitante. Master. Nice, France. 2024. hal-04526454

**HAL Id: hal-04526454**

**<https://hal.science/hal-04526454>**

Submitted on 29 Mar 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



# Diplôme Universitaire RÉFÉRENT HANDICAP

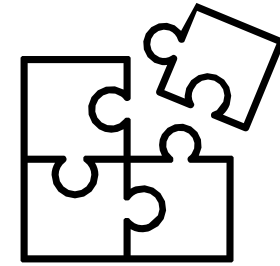
Séminaire du 27 mars 2024

**CONSTRUIRE UNE POLITIQUE RH HANDICAP INNOVANTE ET CAPACITANTE**

# ÉTHIQUE ET RECRUTEMENT DES BOE

## Politique Handicap RH à Université Côte d'Azur

Le recrutement éthique, parfois qualifié d'équitable ou de responsable, se base sur le **respect de la personne et vise à garantir l'égalité des chances**. Concrètement, la sélection ne doit pas s'opérer sur le handicap, l'origine, le sexe, l'âge, l'apparence ou tout autre critère discriminant. **Les seuls paramètres de sélection concernent les compétences, la motivation et le profil du candidat.**



## CONSTRUIRE UNE POLITIQUE HANDICAP INNOVANTE



# LES GRANDES ÉTAPES

DIAGNOSTIC

FORMALISATION D'UN  
PLAN D' ACTIONS

MISE EN ŒUVRE DU PLAN  
D' ACTIONS

LES BONNES PRATIQUES

LES OUTILS  
MOBILISABLES



## LE DIAGNOSTIC PERMET À L'EMPLOYEUR D'IDENTIFIER LES ATOUTS DE SA POLITIQUE HANDICAP

Actions menées en faveur du recrutement

Actions menées en faveur du maintien en emploi

Axes de progrès/Piste d'amélioration

Sensibilisation handicap au travail

Outils de communication

## PLAN D' ACTIONS : POINTS DE VIGILANCE ET BONNES PRATIQUES

Correspondant handicap +  
DRH + Chargé recrutement +  
Manager doivent se réunir 2  
fois par mois

Information collective  
régulière sur les sujets du  
handicap et de l'inclusion  
auprès des directions et  
équipes

Gestion en mode projet et  
définition de dates-butoirs  
nécessaires à la définition de  
plans d'actions

### FORMALISATION DU PLAN D' ACTIONS

Identifier atouts et points  
d'amélioration pour un plan  
d'actions qui apporte une vision  
prospective à l'employeur

Plan d'actions sur 36 mois

[Signature d'une convention avec  
le FIPHFP](#)

# ÉVALUER SA POLITIQUE HANDICAP

## Les indicateurs à suivre dans le cadre du pilotage de la politique handicap

- Nombre de personnes accompagnées au maintien dans l'emploi dans l'année
- Nombre de personnes reçues en entretien en vue d'un maintien dans l'emploi
- Nombre de postes aménagés et d'études de postes
- Nombre de formations réalisées pour raison de santé
- Nombre de BOE déclarés auprès du FIPHFP
- Nombre et montant des demandes d'aides au FIPHFP
- Nombre d'interventions externes (SAMETH ...)
- Nombre de recrutements de BOE réalisés

## Bonnes pratiques et conditions de réussite


- **Organiser des réunions pluridisciplinaires** service RH – direction – DRH – service santé – correspondant handicap – manager
- **Organiser le suivi du plan d'actions** définition et suivi régulier d'indicateurs partagés avec le groupe de travail
- **Former et informer les membres du groupe de travail** pour disposer d'une culture commune sur la thématique du handicap au travail
- **Identifier et former des acteurs ressources sur la question du handicap au travail**, correspondant handicap qui centralise les demandes et anime le dispositif face aux demandes des agents
- **Intégrer le plan d'actions et le groupe de travail dans la stratégie de l'établissement**








# UN CADRE RÉGLEMENTAIRE

- 
- **Loi du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (obligation de 6%) renforcée par la **loi de 2005** qui insiste sur le principe de non discrimination (RQTH).
  
  - **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées



« 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 santé invalidant. ».  
Art.L.114.

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI - BOE

- Reconnu travailleur handicapé par la commission des Droits et de l'Autonomie en date du..... Ou
- Victime d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente
- au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- Ou
- Titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale,
- de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain Ou
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi
- n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Ou
- titulaire de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles Ou
- Titulaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : **les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.**
- *Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail*

# L'Éthique dans l'Accompagnement des personnels en situation de handicap

## Les principes généraux

1. Individualisation de l'accompagnement
2. Adaptation du vocabulaire
3. Dialogue avec l'agent
4. Pas d'intrusion dans la santé et dans la vie privée
5. Confidentialité des échanges et des données
6. Soutien, encouragement, respect

# Éthique : Adaptation du vocabulaire

- vocabulaire technique ou officiel vs vocabulaire des échanges humains
  - Ne pas abuser des abréviations et des acronymes.
  - Utiliser un vocabulaire simple et usuel, plutôt que technique.
  - Éviter les termes techniques pouvant heurter
  - Être attentif aux expressions ou termes qui heurtent l'interlocuteur, ne pas chercher à convaincre que c'est le bon usage, s'adapter.
  - exemple typique : *handicapé, en situation de handicap, avec un handicap, porteur de handicap, avec des besoins spécifiques, à besoins individuels, avec restrictions d'aptitudes...*

# Éthique : Individualisation de l'accompagnement

- **L'accompagnement des personnes en situation de handicap** vers l'emploi suppose la mise en place, à chaque fois, **d'un parcours adapté, d'un accompagnement individualisé**, qui se construit à partir de la singularité et des choix de la personne
- **Une bonne connaissance des types de handicap et des aménagements** généralement pertinents pour chacun est utile voire indispensable.
- La capacité à accompagner un grand nombre de personnes est une nécessité.
  - Mais cela ne devrait jamais se transformer en *un type ou un profil implique des aménagements*.

***Chaque situation est unique et doit être considérée comme telle.***

# Éthique : Pas d'intrusion dans la santé et dans la vie privée

- Ne pas entrer dans le détail dans le champ de la santé\*, des maladies, des traitements, etc. (*sauf dans un cadre médical formalisé*)
- Autant que possible, ne pas entrer dans le champ des types de handicap pour éviter les stéréotypes qui enferment la réflexion.
- Aller sur le champ des limitations de capacité, d'aptitude, des besoins spécifiques et des contraintes, des possibilités de compensation (aménagement technique, organisationnel, fonctionnel)
- Il convient de faire preuve de bienveillance et de psychologie, mais pas de mener un entretien psychologique ou d'entamer un accompagnement psychologique.
- Trouver l'équilibre entre la nécessité d'être à l'écoute et le fait de se laisser enfermer dans la vie personnelle et privée de l'agent. Revenir à l'objectif de l'entretien.

*\* L'agent peut aller lui-même sur le thème de la santé et il n'est alors pas interdit d'en discuter, mais en rappelant que ce n'est pas utile et en ramenant l'entretien vers le handicap dans le contexte de l'enseignement supérieur.*

***L'accompagnement handicap des personnels est un domaine complexe, pluridisciplinaire, spécifique et à part entière. Ce n'est pas de l'accompagnement médical, ni psychologique, ni social.***



# Éthique : Soutien, encouragement, respect

- Nous fournissons un service obligatoire et gratuit, souvent public et toujours au bénéfice individuel de l'agent dans le but collectif que tous les agents BOE (ou ceux qui le seront dans le futur) aient des chances équitables de recrutement et de maintien dans l'emploi.
- Pour cela, nous avons des stratégies d'accessibilité, de compensation et d'aménagements humain, matériel, organisationnel, etc.
- Mais l'essentiel reste de donner à l'agent un environnement de travail capacitant. Et aucune stratégie, aucun moyen, aucun outil ne sera pleinement efficace sans soutien, encouragement et respect de l'agent.

*L'accompagnement des personnels en situation de handicap implique de lourdes tâches administratives utiles. Mais chacun de ces agents a aussi et parfois surtout besoin d'une écoute, d'un support, de compréhension, de conseils, pour résumer, d'un accompagnement humain, humaniste et responsable.*

# L'OBLIGATION D'EMPLOI 6%

- La loi réaffirme **l'obligation d'emploi de 6 %**, en imposant une contribution aux employeurs (privés et publics) qui ne respectent pas cette obligation.
- Elle crée pour cela le **Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**.
- Ce fonds a pour mission de **favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques**, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles, Art 36.

# COMMENT LES ENTREPRISES PRIVÉES OU PUBLIQUES PRENNENT EN COMPTE LE HANDICAP DANS LEUR POLITIQUE RH

La [loi du 10 juillet 1987](#), [renforcée par celle de 2005](#), a fait de l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs handicapés une obligation nationale.

Cette obligation impose à tout employeur (privé ou public) comptant au moins 20 salariés **d'employer des personnes en situation de handicap** dans la proportion de **6% de l'effectif total de ses salariés**.

## UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR RENOUVELLE SA CONVENTION AVEC LE FIPHFP – 2022 à 2025

- Au sein d'Université Côte d'Azur, la [Mission Handicap](#), partie intégrante de la Direction des Ressources humaines, a un rôle majeur, pour **favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap, maintenir en emploi ses agents à besoins spécifiques et sensibiliser les collaborateurs de l'Université.**
- En signant une convention avec le [FIPHFP](#) (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en 2018, Université Côte d'Azur s'est donné les moyens d'agir, mais elle souhaite aller plus loin, pour répondre aux besoins spécifiques de ses agents [BOE](#) (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi), car c'est un levier de bien être au travail, d'innovation et d'efficacité pour eux et pour l'ensemble de la communauté.
- Université Côte d'Azur renouvelle cette convention pour la période 2022-2025.



La convention permet d'affirmer notre mission commune (FIPHFP et université) : favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées et leur évolution

● Une société, une université est vraiment inclusive quand :



- la personne handicapée se sent **attendue dans et par l'établissement**, quand elle est considérée et **valorisée pour ses compétences**, sa richesse, sa culture, ses savoir-faire et qu'elle est intégrée dans les processus ;

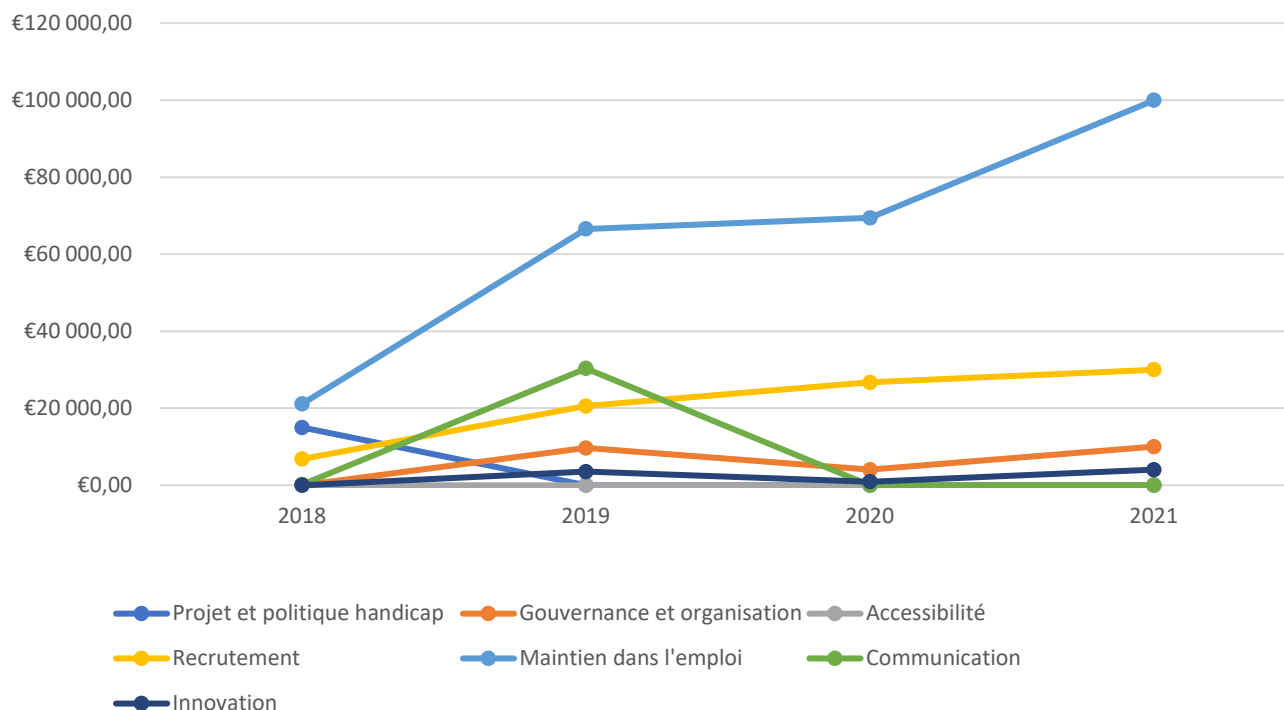


- **l'établissement s'adapte** à la personne handicapée, répond à ses besoins en créant un **environnement capacitant**, en développant le **pouvoir d'agir** et le **sentiment de bien-être personnel et professionnel**, en lui offrant des perspectives de **mobilité et évolution de carrière**.

# Renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP 2022-2025

## 7 Axes du Schéma Directeur Handicap

Engagement selon les axes d'actions

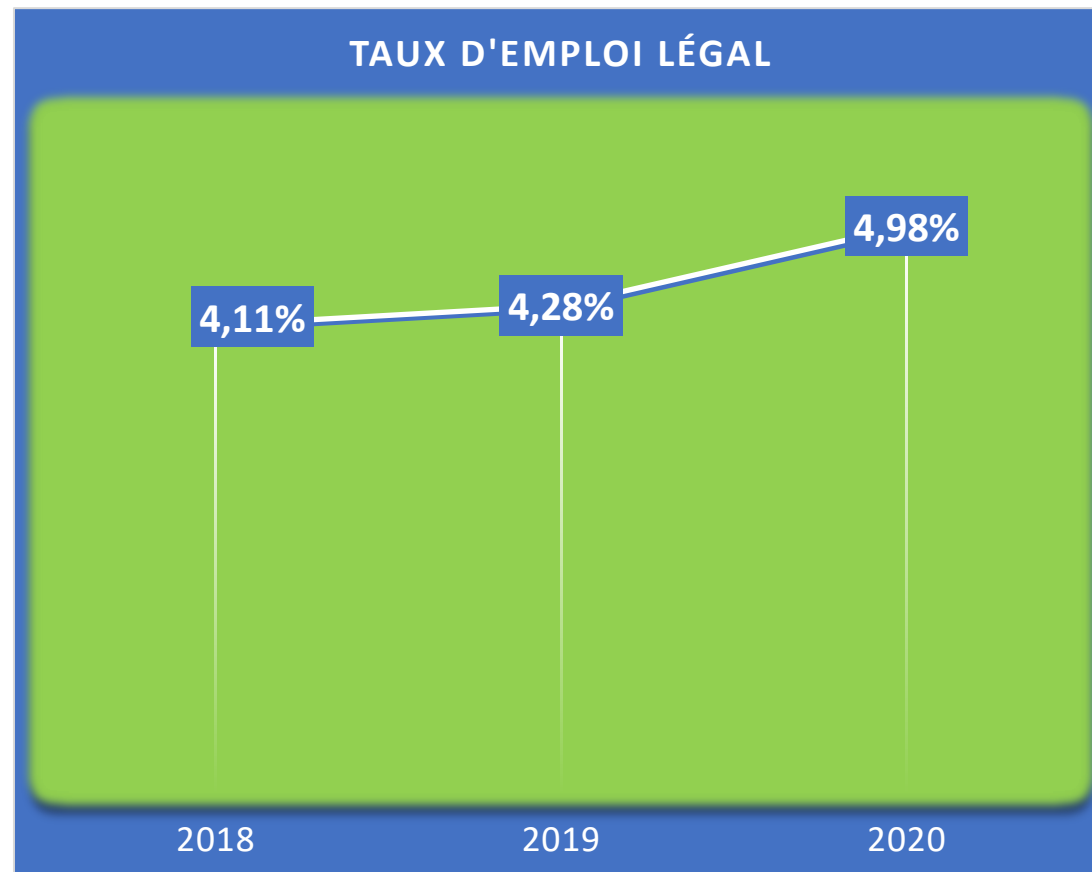


Dans ce graphique, nous mettons en évidence que nos deux engagements principaux concernent **les axes “Recrutement” et “Maintien dans l’emploi”**, la courbe d’engagement pour l’axe “Maintien” prévoit une augmentation sur la période 2020 – 2021 au regard de l’accroissement du nombre de personnels BOE recrutés et ceux qui ont fait une première de demande de RQTH pendant leur vie professionnelle.

## 2 Axes majeurs : Recrutement et Maintien dans l’emploi

# Notre taux d'emploi BOE en 2022 = 5,3%

- Les effectifs BOE de notre établissement marquent une nette progression entre 2019 et 2020, cela s'explique par la structuration de la Mission Handicap, le recrutement en mars 2019 de la responsable de la Mission Handicap et du travail de sensibilisation de la communauté qui se fait avec le Vice-Président politique handicap et la correspondante handicap à la DRH.



## Atteindre et dépasser les 6 % de personnels en situation de handicap à moyen terme

Notre **taux d'emploi** direct de personnes en situation de handicap pour **2022** est de **5,3 %**.

L'évolution en est positive depuis 2015 avec 2,43 % en cette année-là, 2,58 % en 2016, 3,58 % en 2017, 3,63 % en 2018 et 4,46% en 2019 (données issues de MESRI : Note de service annuelle relative au handicap du 18 juin 2020/2021/2022).

Notre objectif est d'atteindre voire dépasser les 6 % à moyen terme. (La Loi du 11 février 2005 a créé le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Les administrations doivent, chaque année, au plus tard le 30 avril, déclarer leur taux d'emploi de personnes handicapées. Si ce taux est inférieur à 6 % elles doivent alors s'acquitter d'une contribution).



# POLITIQUE HANDICAP À UCA

Université Côte d'Azur poursuit la construction d'une **politique handicap transversale et globale** irrigant l'ensemble des pratiques des services.

Il s'agit d'en faire un **projet fédérateur** à l'échelle de la communauté universitaire.

Aussi, à l'issue de cette **2ème convention**, Université Côte d'Azur souhaite ainsi consolider ses pratiques tout en **facilitant le recrutement, le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail** des agents en situation de handicap.

# POLITIQUE HANDICAP RH

## Accompagnement des personnels BOE



## LES AXES DE NOTRE POLITIQUE HANDICAP EN LIEN AVEC LE CONVENTIONNEMENT

Intégrer les spécificités du handicap dans la gestion RH au quotidien et de manière transverse à tous les services

Innover dans les pratiques RH

Renforcer les accompagnements avec des équipes pluridisciplinaires

Ouvrir tous les recrutements aux personnes en situation de handicap

Développer le recrutement en apprentissage

RECRUTEMENT  
MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Favoriser l'accueil, l'intégration et le suivi du nouvel arrivant en lien avec le processus de recrutement

Communiquer et sensibiliser les personnels sur le sujet du handicap (services RH de proximité, directeurs, managers, encadrants)

Accompagner les agents sur le maintien dans l'emploi, la mobilité carrière, la formation, le repositionnement professionnel

Aménager les postes et environnements de travail (solutions techniques, formatives, organisationnelles)

# Le FIPHFP, c'est quoi ?

- Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est un établissement public national, à caractère administratif, qui impulse une dynamique et incite les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.
- Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le [taux légal d'emploi de 6%](#). Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.



## POURQUOI CONVENTIONNER AVEC LE FIPHFP

Une convention avec le FIPHFP engage l'employeur pour plusieurs années sur une série d'actions adaptées réfléchies en amont, en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs et, permet :

- de structurer de manière visible cette action,
- de favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet mené conjointement par la direction et les institutions représentatives du personnel,
- de disposer d'un préfinancement afin d'agir plus vite et dans la durée,





- **Charte Université/Handicap 2007 et 2012**
- **Loi ESR du 22 juillet 2013** Le Conseil d'administration 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 de résultats et de suivi. Art.47 – 9 ème alinéa.
- Le décret d'application de l'ordonnance créant **l'Agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap)** a été publié le 6 novembre 2014. Elle accompagne la mise en accessibilité de tous les établissements et installations recevant du public.

➤ **LOI n° 2018-166 du 8 mars 2018** relative à **l'orientation et à la réussite des étudiants**: L'inscription peut, compte tenu, d'une part, des caractéristiques de la formation et, d'autre part, de l'appréciation portée sur les acquis de la formation antérieure du candidat ainsi que sur ses compétences, être subordonnée à l'acceptation, par ce dernier, du bénéfice des dispositifs **d'accompagnement pédagogique ou du parcours de formation personnalisé proposés par l'établissement pour favoriser sa réussite**. Il est tenu compte, à cette fin, des aménagements et des adaptations dont bénéficient les candidats en situation de handicap.



# NOTRE SCHÉMA DIRECTEUR HANDICAP

La loi 2013-660 du 22 juillet 2013 impose à chaque établissement de se doter d'un **schéma directeur** pluriannuel du **handicap**

Les objectifs du Schéma Directeur Handicap (SDH) sont multiples

- un objectif **éthique** afin de lutter contre toutes les formes de discrimination (directe et indirecte), en donnant aux personnes en situation de handicap un cadre d'accompagnement juste et équitable
- un objectif **pédagogique et social** car il s'agit de **construire une politique handicap cohérente et transversale** : RH, formation, recherche, patrimoine, politique d'achat, plan de développement du numérique, accès aux ressources documentaires.

Penser et agir en termes spécifiques pour des groupes considérés comme spécifiques ne convient plus. Il faut s'appliquer à rendre l'environnement de travail plus confortable pour tous, à partir du principe universel d'accessibilité et de qualité de vie. **Ce qui est pensé pour des personnes handicapées est bénéfique à tous**

- un objectif **pragmatique** visant à faire prendre conscience à tous de la réalité au quotidien du handicap au sein des habitus culturels de toute une communauté.

# Un schéma directeur handicap stratégique en 6 axes

**AXE 1** Recrutement des personnels en situation de handicap

**AXE 2** Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

**AXE 3** Maintien dans l'emploi (Aménagements et mobilité)

**AXE 4** Formation des managers en relation avec les personnels SH

**AXE 5** Communication et sensibilisation des collaborateurs au handicap

**AXE 6** Actions innovantes

# Total financier sur tous les axes

Ici les totaux prévisionnels de l'ensemble de la convention prévue, du **1 janvier 2022 au 31 décembre 2024**.

Conformément aux indications du FIPHFP, nous tablons sur une implication financière équilibrée entre Université Côte d'Azur et le FIPHFP globalement sur les trois années de conventionnement.

|              | Financement du FIPHFP | Taux de participation | Financement de l'employeur | Taux de participation | Programme d'actions |
|--------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>TOTAL</b> | 516 890 €             | 51,47 %               | 487 300 €                  | 48,53 %               | 1 004 190 €         |

# Tableau d'actions synthétisé - Axes

| Thème 1 : La démarche sociétale et citoyenne : Politique Handicap et Ressources   |   |
|---|---|
| THÈME 1 - AXE 1   | Déployer la Politique des Ressources Humaines et Handicap : Recrutement, Maintien, Communication        |
| THÈME 1 - AXE 2   | Améliorer la Politique Achats responsables  |
| THÈME 1 - AXE 3   | Développer, améliorer les partenariats avec les acteurs du Handicap                                     |
| Thème 2 : L'accessibilité des bâtiments, des ressources, des informations, des services offerts et des formations proposées |   |
| THÈME 2 - AXE 1   | Améliorer l'accessibilité des locaux, des ressources pour les personnes en situation de handicap        |
| THÈME 2 - AXE 2   | Faciliter l'accessibilité des informations, des formations aux personnes en situation de handicap       |
| Thème 3 : La Formation et La Recherche sur le Handicap à Université Côte d'Azur   |   |
| THÈME 3 - AXE 1   | Améliorer la visibilité des formations traitant du handicap   |
| THÈME 3 - AXE 2   | Développer des actions, des événements, des projets de Recherche et Handicap                            |
| Thème 4 : La Sécurisation des parcours des étudiants en situation de handicap   |   |
| THÈME 4 - AXE 1   | Améliorer l'accueil à l'université et la transition lycée/université                                    |
| THÈME 4 - AXE 2   | Améliorer le parcours universitaire, l'intégration, les conditions d'études et d'examens                |
| THÈME 4 - AXE 3   | Améliorer l'insertion sociale et professionnelle et accompagner sur la 1 <sup>ère</sup> demande de RQTH |

# Tableau d'actions synthétisé – Indicateurs 1/2

| Thème 1 : La démarche sociétale et citoyenne : Politique Handicap et Ressources      |
|--|
| Indicateurs pour le suivi du SDH : Les personnels : recrutement, maintien            |
| Taux de personnels BOE employés à l'Université (BIATSS / enseignants)                |
| Nombre de contrats aidés avec du personnel de cat C                                  |
| Nombre de contrats en alternance pour des personnels BOE                             |
| Nombre de contrats doctoraux au sein d'UCA pour des personnels BOE                   |
| Taux de personnels BOE/composantes et services (BIATSS / enseignants)                |
| Nombre de personnes recrutées à la suite des recrutements BOE (BIATSS / enseignants) |
| Programmation pluriannuelle des recrutements BOE (BIATSS / enseignants)              |
| Nombre de personnes se déclarant RQTH en cours de carrière (BIATSS / enseignants)    |
| Coût annuel des aides techniques (matériel...)                                       |
| Nombre de sessions de sensibilisation, de communication                              |
| Suivi des parcours des personnels en situation de handicap                           |
| - Nombre de bilans de compétences  |
| - Nombre de formations suivies   |
| Indicateurs pour le suivi du SDH : Marchés   |
| Montant et pourcentage des prestations et achats ESA-ESAT/ budgets                   |
| Indicateurs pour le suivi du SDH : Partenariats Handicap                             |
| Nombre de conventions  |
| Nombre de participations aux réunions  |

# Tableau d'actions synthétisé – Indicateurs 2/2

|   |
|---|
| <b>Thème 2 : L'accessibilité des bâtiments, des services offerts, des ressources et des formations</b>                |
| Indicateurs pour le suivi du SDH : Accessibilité  |
| Référencement des Travaux d'accessibilité / site / bâtiment / ...   |
| Nombre et pourcentage de « non-conformité » en termes d'accessibilité (signalétique, équipements...)                  |
| Référencement des matériels disponibles (aménagement, compensation...) et taux de disponibilité des matériels / année |
| <b>Thème 3 : La Formation et La Recherche sur le Handicap à Université Côte d'Azur</b>                                |
| Indicateurs pour le suivi du SDH : Formation & Recherche sur le handicap  |
| Référencement des actions faites  |
| Nombre de « prix »  |
| <b>Thème 4 : La Sécurisation des parcours des étudiants en situation de handicap</b>                                  |
| Indicateurs pour le suivi du SDH : Vie des étudiants en situation de handicap   |
| Nombre d'étudiants en situation de handicap accueillis  |
| Nombre et pourcentage d'étudiants en situation de handicap / composante   |
| Nombre et pourcentage d'étudiants en situation de handicap / niveau d'études  |
| Nombre et pourcentage par type de handicap (total et par composante)  |
| Taux de présence des étudiants en situation de handicap   |
| Taux de réussite des étudiants en situation de handicap   |
| Coût annuel assistance et accompagnement spécifique   |
| Coût annuel des aides techniques (matériel)   |

# LE DROIT À LA COMPENSATION

## Définition

Aide ou ensemble d'aides de toute nature apportées à une personne subissant des altérations substantielles et durables de son état physique, intellectuel ou psychique afin d'améliorer les activités de la vie courante et de la vie sociale.

**La loi affirme que** : Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté.

**Le droit à compensation** vise à permettre à la personne handicapée de faire face aux « conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.



# L'ÉVALUATION DE LA SITUATION DE HANDICAP ET DES BESOINS



## Trois dimensions sont à prendre en compte pour mesurer le handicap d'une personne la déficience, la limitation d'activité et les restrictions de participation

- La **déficience** désigne les atteintes de l'organisme. Elle est définie comme toute perte ou altération d'une structure anatomique (organes, membres et leurs composantes) ou d'une fonction organique ou psychologique. La déficience renvoie à **l'aspect lésionnel du handicap**. Par exemple, la surdité est une déficience.
- La **limitation d'activité** représente les difficultés qu'une personne peut éprouver dans l'exécution d'une tâche ou d'une action. Elle renvoie à **l'aspect fonctionnel du handicap**. Par exemple, une difficulté à jouer de la musique en raison d'une déficience auditive est une limitation d'activité.
- Les **restrictions de participation** sont les problèmes qu'une personne peut rencontrer pour s'impliquer dans la vie réelle. Elles sont fortement liées à l'environnement, qui pourra aider ou entraver la performance (au sens de réalisation concrète). Les restrictions de participation renvoient à **l'aspect situationnel du handicap**. Par exemple, une difficulté à participer à une conversation en raison d'une déficience auditive est une restriction de participation. Le taux d'incapacité est utilisé pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations, au statut de travailleur handicapé.
- Le **taux d'incapacité** est utilisé pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations, au statut de travailleur handicapé.



# L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

● **La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH)**, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2010, interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap.

Selon l'article 2 de la CIDPH, **la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.**

La CIDPH définit « **l'aménagement raisonnable** » comme les **modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportée, en fonction des besoins dans une situation donnée**, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

**Le principe d'aménagement raisonnable est présenté par la CIDPH comme un élément consubstantiel du principe de non-discrimination.**



# POURQUOI UNE POLITIQUE HANDICAP RH ?

● **La santé au travail** est un **enjeu majeur de performance**, elle doit donc être **au cœur de la politique des ressources humaines** de l'établissement.

**La politique handicap** quant à elle doit être **partie intégrante de la politique des Ressources humaines et de son Schéma directeur RH** à une époque où de nouveaux paramètres sont à prendre en compte :

- le vieillissement des actifs
- l'allongement des carrières
- l'évolution du marché de l'emploi
- l'évolution des pathologies.



# MESURE DE NOS INDICATEURS

## MESURE 1 : POLITIQUE HANDICAP

- La réalisation d'un diagnostic sur les effectifs RH (nombre de personnes recrutées à UCA) sur les 3 années antérieures (2020, 2021 et 2022).

Les sources et analyses proviennent essentiellement de la Direction des ressources humaines (Logiciel Harpege), de la Cellule RH d'aide au pilotage, du Pôle Handicap pour ce qui concerne les BOE et du bilan social.

La date de référence est le 1er janvier de chaque année de référence pour les effectifs et les ETP (emplois temps plein).

L'objectif de ce diagnostic est de dresser un état des lieux de l'existant, afin de mieux se projeter. Il permet à UCA **d'anticiper les actions à mettre en place en matière de ressources humaines et d'organisation (évolution des emplois et des métiers de l'université, besoins de formation, etc.)**.

## MESURE 2 : GOUVERNANCE ET ORGANISATION

### Positionnement du Pôle Handicap :

Consciente de ces enjeux multiples, Université Côte d'Azur a fait le choix cohérent de **conférer une unité de traitement et d'expertise des questions liées au handicap en confiant ce projet au Pôle Handicap**, englobant ainsi personnels, étudiants, accessibilité à l'emploi, accessibilité numérique, accessibilité au bati, accessibilité aux ressources documentaires, etc.

Université Côte d'Azur souhaite faire de la question du handicap un **enjeu de gouvernance** et de cohérence dans un contexte où le cadre législatif imposé aux ressources humaines est déjà conséquent :

- la prévention de la pénibilité, l'égalité homme-femme, l'accompagnement des fins de carrières, la prévention des risques psycho-sociaux, la qualité de vie au travail, l'usure professionnelle.
- Le handicap, on le voit bien, ne peut être traité à part, déconnecté de ces sujets et un travail important est à mener auprès des agents. Il doit au contraire favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet porté conjointement par la direction et les instances représentatives du personnel.



## MESURE 3 : FORMATION SYSTÉMATIQUE DES MANAGERS EN RELATION AVEC LES AGENTS BOE

Formation des personnels en relation avec les agents en situation de handicap.

Il s'agira de renforcer la connaissance des agents (managers, responsables) sur la thématique du handicap, afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## MESURE 4 : RECRUTEMENT – ACCUEIL ET INTÉGRATION

Le diagnostic sur les effectifs et les métiers montrent que **le nombre de recrutements va augmenter sur des métiers nouveaux ou en mutation**, donc avec peu de repères.

**Pour optimiser l'efficacité des recrutements**, il est important de s'appuyer sur une méthode stable, efficace, adaptable à tous les recrutements et d'y **intégrer la dimension handicap** :

- Il conviendra **d'identifier les besoins spécifiques du poste**, de préciser les conditions d'emploi et de travail et la part des activités adaptables ou pouvant être effectuées par exemple en télétravail.
- Il s'agira également **d'accompagner les agents dans la prise de poste**, de procéder à leur aménagement de poste s'il y a lieu, à des bilans d'étape et des ajustements si nécessaire sur toutes les catégories (A, B et C), dans la filière BIATS et dans la filière enseignants, enseignants chercheurs, doctorants, et également des personnes en contrat d'apprentissage et en service civique.

## MESURE 5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL

Les aménagements de poste de travail constituent une part très importante des interventions auprès des agents en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent : signaler, analyser, traiter, suivre.

Toute démarche ayant pour objectif de maintenir un agent dans son emploi est nécessairement le résultat d'une **approche globale, pluridisciplinaire, coordonnée et centrée sur la situation de travail.**

Depuis 2010 le nombre d'actions favorisant l'accompagnement d'une personne dont l'état de santé a, ou risque, d'avoir un impact dans l'exercice de son activité professionnelle n'a cessé d'augmenter.

De par l'allongement des carrières, cette question est de plus en plus prégnante. **Par conséquent le maintien dans l'emploi est un enjeu majeur de gouvernance et se situe au centre de la convention.**

« Recruter en apprentissage », réalisé en Octobre 2021, : <https://youtu.be/6BGNL1nx1OQ>

Nous avons imaginé ce film en lien avec les demandes de plus en plus importantes de recrutement des apprentis dans l'établissement, la définition d'une politique RH sur le sujet avec notre VP RH et DRH.



- **IMAGINE**, réalisé lors de notre campagne de sensibilisation au handicap - [https://www.youtube.com/watch?v=KXMUMY\\_GjYo](https://www.youtube.com/watch?v=KXMUMY_GjYo)



## MESURE 6 : COMMUNICATION SUR LE SUJET DU HANDICAP

En 2019, l'Université a organisé une vaste campagne de communication « **Le handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé !** ». L'objectif était de s'adresser au plus grand nombre et d'aborder des sujets en lien avec nos préoccupations professionnelles.

Dans ce cadre, se sont déroulées cinq journées de sensibilisation et formation, co-construction et réflexion « *Promouvoir la santé mentale au travail, quelle posture managériale ?* » animées par Clubhouse France, une association nationale qui accompagne des hommes et des femmes qui souffrent de troubles psychiques, dans leur insertion sociale et professionnelle. Les échanges lors de ces formations ont donné lieu à la rédaction d'un guide, véritable outil RH de bonnes pratiques pour comprendre et promouvoir la santé mentale à l'Université. Ce document est accessible sous forme de FluidBook (livre interactif):

<https://www.clubhousefrance.org/campagne-handicap-sante-mentale-UCA/>

**Les liens des films/capsules vidéos** réalisés en lien avec le service communication, sur le processus de recrutement mettant en avant l'accueil, l'intégration et le suivi du nouvel arrivant et le recrutement en apprentissage d'un de nos étudiants dans un laboratoire de recherche.

<https://youtu.be/6BGNL1nx1OQ>

[https://www.youtube.com/watch?v=KXMUMY\\_GjYo](https://www.youtube.com/watch?v=KXMUMY_GjYo)

# PRÉVISION DÉPENSES AMÉNAGEMENTS 2023 – RENOUELEMENT CONVENTION UCA/FIPHFP

|   | Financement du FIPHFP | Taux de participation | Financement de l'employeur | Taux de participation | Programme d'actions |
|---|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|
| Axe 3   |                       |                       |                            |                       |                     |
| Maintien dans l'emploi  | 257 800 €             | 47,81 %               | 281 400 €                  | 52,19 %               | 539 200 €           |
| Chèque emploi service, chèque vacances  |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Abonnement plateforme milieu protégé  |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Prothèse auditive   | 2 400 €               |                       | 6 000 €                    |                       | 8 400 €             |
| Autre Prothèse et orthèse   | 2 400 €               |                       | 2 400 €                    |                       | 4 800 €             |
| Fauteuil roulant  |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Aide au déménagement  |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Transport adapté Domicile / Travail   | 50 000 €              |                       | 70 000 €                   |                       | 120 000 €           |
| Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles   |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Aménagement du véhicule personnel   |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Études ergonomiques du poste / analyse situation de travail   | 15 000 €              |                       | 15 000 €                   |                       | 30 000 €            |
| Aménagement de l'environnement de travail   | 70 000 €              |                       | 100 000 €                  |                       | 170 000 €           |
| Accompagnement vie professionnelle  | 10 000 €              |                       | 10 000 €                   |                       | 20 000 €            |
| Accompagnement vie personnelle  |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Tutorat   |                       |                       |                            |                       | - €                 |
| Interprète en langue des signes (action individuelle)   | 2 000 €               |                       | 2 000 €                    |                       | 4 000 €             |
| Codeur ou transcripteur   | 2 000 €               |                       | 2 000 €                    |                       | 4 000 €             |
| Évaluation des capacités professionnelles pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé | 5 000 €               |                       | 5 000 €                    |                       | 10 000 €            |
| Soutien médico-psychologique pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé              | 35 000 €              |                       | 15 000 €                   |                       | 50 000 €            |

- **Le maintien dans l'emploi** est l'Axe sur lequel nous travaillons le plus au quotidien. C'est aussi là que se trouvent les actions les plus impactantes pour nos agents car elles déterminent leur cadre de travail technique, humain, organisationnel.
- Nous avons détaillé dans le tableau ci-contre l'ensemble des prévisions que nous réalisons dans le cadre de notre prochain conventionnement. L'expérience nous indique que les réalisations peuvent parfois varier significativement de ces prévisions. Ainsi, et la fongibilité au sein d'un Axe prévue à cet effet nous le permettra, si l'une des actions ne trouve finalement pas son besoin (par exemple si nous n'avons pas de besoin pour une prothèse non auditive), nous saurons mettre à profit les sommes dégagées afin de renforcer une autre action (par exemple la mobilisation d'un interprète en langue des signes).
- Au sein des aménagements utiles, les transports domicile – travail et la fourniture de mobiliers et équipements de bureau adaptés restent nos besoins les plus prévisibles. Les premiers parce qu'ils sont, particulièrement dans notre établissement multisite, coûteux même si nous cherchons les autres solutions applicables, les seconds parce qu'ils sont de loin les plus nombreux.



# EN CONCLUSION, NOS OBJECTIFS

L'objectif est **d'augmenter notablement le taux d'emploi de l'université** par le biais du recrutement et par l'accompagnement des agents dans une démarche de reconnaissance administrative et juridique de leur situation de handicap, d'inaptitude, etc.

De même l'activation de l'ensemble des leviers relatifs à la « communication - sensibilisation – formation », au « recrutement et à l'insertion », au « **maintien dans l'emploi** » et à la « structuration du dispositif handicap » permettra à Université Côte d'Azur d'agir de manière efficace et durable sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et la **mobilité interne** des travailleurs handicapés.

Université Côte d'Azur affiche comme objectif d'atteindre le taux légal d'au moins 6% de travailleurs en situation de handicap au terme de cette convention, en particulier en catégorie A, afin d'équilibrer la répartition des BOE, qui sont très représentés en catégorie B.

Université Côte d'Azur s'engage également à continuer la création d'un vivier de docteurs handicapés et de proposer l'ouverture d'un concours d'enseignant-chercheur en situation de handicap.





# ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS BOE ET DU COLLECTIF DE TRAVAIL

- Assurer un accompagnement individuel des agents BOE ; suivis et bilans à échéances régulières
- Assurer un accompagnement du manager et collectif de travail dans les situations de mobilité imposée, recadrage ou recrutement
- Coordonner les interventions de chacun dans le cadre du parcours de maintien dans l'emploi (RH, santé, formation)
- Organiser et participer aux commissions pluridisciplinaires et mettre en œuvre des solutions d'accompagnement spécifique (bilans de projet professionnel, mobilité, reconversion...)
- Mettre en place une équipe plurielle – Commission de santé ou de Maintien dans l'emploi (CH-RH-SMPP-Santé-Médico-sociaux) pour apporter une réponse adaptée pour chaque situation individuelle au travers des regards croisés des différents acteurs :
  - anticiper et prévenir les situations à risques (retours de CLD, restriction d'aptitude, préparation d'un reclassement...)
  - analyser les situations les plus complexes en collégialité
  - dresser un diagnostic partagé de chaque situation
  - identifier les solutions possibles en tenant compte des aspects médical ; humain ; technique ; organisationnel ; financier ; psychologique
- Accompagner les agents en prévention de l'évolution de l'état de santé, des restrictions
- Accompagner tout agent non BOE à la 1<sup>ère</sup> demande de RQTH



# AMÉNAGEMENT DES POSTES ET ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL

## L'aménagement du poste de travail est la traduction concrète de l'avis de restriction d'aptitudes sur le poste de travail émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (commission de réforme, comité médical) ou de restrictions et besoins d'adaptation

### Notre conventionnement avec le FIPHFP nous permet de

- Mobiliser les moyens de compensation raisonnable (aménagement du poste technique/organisationnel/ ou de mettre en œuvre un repositionnement sur un nouveau poste, procéder à un reclassement ou une reconversion
- Accompagner la mise en œuvre de la solution retenue au niveau de l'agent et de son équipe de travail
- Assurer le suivi des dépenses engagées ainsi que le suivi des remboursements du FIPHFP (Bilans financiers dépenses et actions– Enquêtes annuelles) en lien avec la responsable de la gestion des aménagements
- Financer l'aménagement technique du poste pour compenser le handicap de l'agent
- Financer le surcoût du poste de travail au domicile de l'agent dans le cadre du télétravail
- Financer un aménagement dans un centre de formation

L'aide du [FIPHFP](#) ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité. Elle participe au principe d'aménagement raisonnable.

Le montant de l'aide (maximum 10 000€/agent/an) est évalué dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

L'aide peut être renouvelée dans les cas suivants, aggravation du handicap et/ou changement de poste de l'agent

# Adapter la situation de travail au handicap de l'Agent



Notre contact - Murielle LORENZO Ergonome  
Responsable Service de Maintien d'HANDYJOB 06

# Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Le **SAMETH** est le **partenaire-service AGEFIPH** en charge du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (loi de 2005) => **FIPHFP** => **3 fonctions publiques**

Il **accompagne l'employeur et l'agent**, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi (risque d'inaptitude), dans la **recherche et la mise en œuvre de solutions** permettant à la personne de rester dans l'emploi.

Il apporte conseil et expertise sur les **mesures et les prestataires spécialisés** à mobiliser pour réussir à **identifier les situations invalidantes et ainsi trouver les moyens de compensation.**



# Parler du handicap dans le travail...

## Le poste

(activité & conditions de travail)  
est **adapté à l'état de santé  
de la personne**

= Aptitude au poste

## Le poste

(activité & conditions de travail)  
**n'est pas adapté à l'état de  
santé de la personne**

= Aptitude avec restrictions ou  
Inaptitude au poste

## Conséquences ?

- sur mon état de santé
- sur le collectif de travail
- sur la réalisation des tâches
- sur les objectifs à atteindre

# Pistes de réflexion

Des solutions techniques



Etudes de poste SAMETH ou Ergonomes ou Techniciens spécialisés  
Prothèses auditives, Adaptation du véhicule personnel

Des solutions formatives



Formation  
Tutorat,  
Bilans de Compétences ou prof  
VAE

Des solutions organisationnelles



Auxiliaire vie professionnelle,  
Télétravail  
Transport adapté  
Congé médical fractionné





# MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS BOE

# LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

**Il consiste en un ensemble d'actions pour qu'une personne continue à exercer de manière durable une activité professionnelle adaptée à son état de santé, grâce à des aménagements ou un reclassement.**

- Il ne s'agit pas seulement de conserver une personne sur son poste actuel mais de lui **ouvrir également les champs du possible par une mobilité interne.**
- Pour cela, le **suivi est primordial par la** gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), **le manager, la médecine du travail ou de prévention et la mission handicap.**
- Le maintien en emploi élargit le champs au **reclassement dans un autre service, un repositionnement externe ou à la réorientation professionnelle** dans une logique de sécurisation du parcours professionnel.
- **Les acteurs internes du maintien en emploi** sont l'équipe des Ressources Humaines, le correspondant handicap et le médecin de prévention.
- **Les acteurs externes** sont la MDPH 06, la CDAPH et le SAMETH 06(Service du Maintien dans l'Emploi).
- **Les acteurs ressources externes** sont le réseau des Cap emploi et Pôle emploi au moment de l'intégration, pour l'accompagnement des salariés/agents en poste, l'Agefiph, le FIPHFP, les MDPH, les associations et les prestataires et cabinets spécialisés.
- L'important est de favoriser le signalement le plus précoce possible, d'intervenir le plus en amont des difficultés, de favoriser la prise en charge pluriprofessionnelle.
- **Les prestations mobilisables** dans une situation de maintien sont des prestations spécifiques d'orientation professionnelle (PSOP), une étude ergonomique soit une étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST ou PAS).

# MAINTENIR DANS L'EMPLOI

## MAINTENIR DANS L'EMPLOI

### Quand ?

- **Aggravation** d'une situation de santé déjà identifiée
- **Survenue d'une problématique de santé** au travail

### Pourquoi faire ?

- **Anticiper et prévenir l'inaptitude** d'un salarié sur son poste de travail
- **Conserver les compétences du collaborateur** en risque d'inaptitude dans son service au mieux, dans la collectivité au moins
- **Sensibiliser les équipes sur le handicap au travail** et les solutions qui permettent de le gérer
- **Améliorer l'ergonomie des postes** de travail



RQTH

Recherche de solutions

Aménagement possible

Maintien au poste

# PARTENAIRES EXTERNES APPUIS SPÉCIFIQUES – P.A.S. 1/2

## Nos prestataires pour les Prestations d'Appuis Spécifiques (P.A.S.)

- Les **P.A.S. (Prestations d'Appuis Spécifiques)** constituent une offre harmonisée **adaptée aux handicaps psychiques, handicaps mentaux ou troubles cognitifs**. Elles sont **mobilisables en situation d'emploi** (dans et vers l'emploi) **ou de formation** (formation professionnelle continue et alternance).
- **En tant qu'établissement de droit public ayant signé une convention avec le FIPHFP, Université Côte d'Azur est éligible aux PAS, et peut donc en être un prescripteur.**

**La Correspondante handicap en lien avec la DRH et le SMPP mobilise des P.A.S. pour ses agents auprès de prestataires**

ISATIS, spécialisé dans les **handicaps mentaux et psychiques** avec spécifiquement :

- Les troubles anxieux (affect douloureux qui va de l'inquiétude à la panique, sentiment de menace ou de danger vécu comme imminent)
- Les paranoïas (troubles graves de la personnalité : difficultés relationnelles, troubles du comportement et sentiment de persécution)
- Les schizophrénies (troubles graves de la personnalité : altération de la réalité, désorganisation de la pensée, déni de la maladie)
- Les troubles bipolaires ou la psychose maniaco-dépressive (récurrence et alternance des troubles maniaques et dépressifs avec intervalle libre)

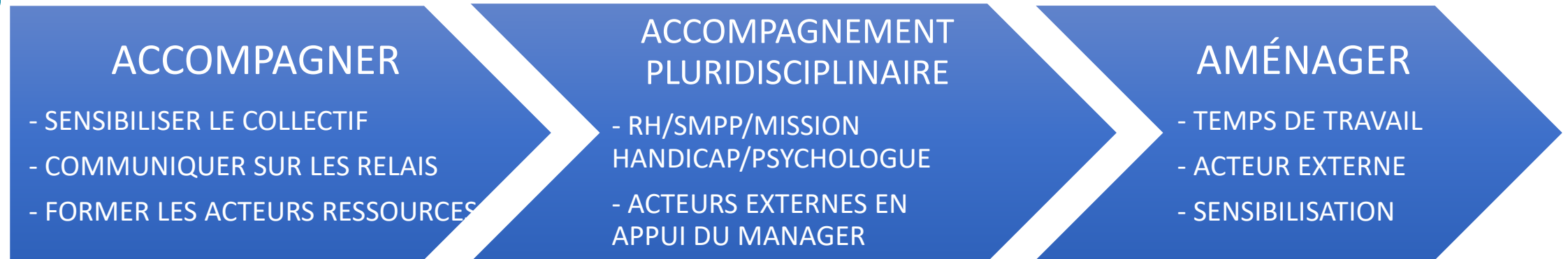
# PARTENAIRES EXTERNES APPUIS SPÉCIFIQUES – P.A.S. 2/2

## Nos prestataires pour les Prestations d'Appuis Spécifiques (P.A.S.)

[URAPEDA](#), spécialisé dans les troubles auditifs et cognitifs, ses principales prestations :

- Conseils pour l'accès et le maintien dans l'emploi des **personnes sourdes ou malentendantes** financés par le **FIPHFP**, l'interprétariat LSF/LPC, les formations adaptées, l'information et sensibilisation à la surdité et appui technique ;
- Conseils pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de **troubles cognitifs, financé par le FIPHFP**, avec spécifiquement :
  - Les troubles dys...- les pathologies psychiatriques - l'autisme - la déficience intellectuelle - les lésions cérébrales - certaines maladies rares - les pathologies neurodégénératives
    - *Les fonctions cognitives sont différentes facettes de la cognition (la pensée humaine), qui ont chacune leur rôle et qui nous permettent de **réaliser toutes nos actions** : **communiquer, percevoir, mémoriser, se concentrer, exécuter** correctement une série de gestes. Si j'ai un **trouble du langage**, je suis **dysphasique/dyslexique**. Si j'ai un **trouble moteur**, du mouvement, je suis **dyspraxique**.*
    - *Les troubles cognitifs impliquent donc des **difficultés dans les tâches gérées par le cerveau**. Ils peuvent passer inaperçus au premier abord mais ont des **répercussions plus ou moins importantes dans tous les actes de la vie quotidienne**. Ce sont les **troubles du langage, de la lecture, de l'écriture, de l'organisation des gestes, de la mémoire, de l'attention, de l'organisation, du raisonnement, du respect du savoir être, etc.***

# En conclusion, recruter et maintenir dans l'emploi est une action de tous les jours !



## ❖ MOBILISER LES RELAIS INTERNES

❖ **COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE** : DRH, Responsable Mission Handicap, Médecin, Psychologue, Responsables services RH (Carrière ...), Pôle Santé et QVT

❖ **L'ÉQUIPE** établit le dialogue et s'appuie sur la commission.

❖ **L'AGENT** entre dans une logique d'évolution et s'appuie sur ces relais.



# MISSION HANDICAP – RH – SANTÉ

## vers une politique innovante et inclusive

- *La santé au travail, c'est avant toute chose la compatibilité du poste de travail avec la santé du travailleur*
- **La Mission Handicap**, une dynamique **pluridisciplinaire**, une politique **transversale** au sein de tous les sites, services et composantes de l'Université.
- Une **Correspondante Handicap** intégrée à la **Direction des Ressources Humaines** (et une *Référente Handicap pour les étudiants à la Direction des Études et de la Formation*).
- Une équipe dédiée à l'étude et la mise en œuvre des **aménagements** de poste, en lien avec les préconisations du **Médecin du SMPP**.
- Une **Commission Pluridisciplinaire d'Accompagnement des situations individuelles** (DRH, CH, médecin,...) chargée d'étudier les situations individuelles complexes.

# OUTILS SPÉCIFIQUES FIPHFP

- Le dispositif d'accompagnement P.A.S. (Prestations d'Appuis Spécifiques) pour l'emploi des personnes en situation de **handicap : Handicap psychique, mental ou cognitif**
  - Évaluation des capacités professionnelle au regard du handicap
  - Soutien médico-psychologique
  - Accompagnement sur le lieu de travail par un service spécialisé externe
- Le financement des aménagements de poste, sur site et en télétravail, de transport adapté...
- Le financement des bilans de compétences, de projet professionnel, de formations, des contrats d'apprentissage...
- Des actions de **communication**, information, sensibilisation des collaborateurs tout au long de l'année



# LES RELAIS INTERNES & LES PARTENAIRES EXTERNES en soutien de la Santé et Santé mentale au travail

- **RELAIS INTERNES**

- La Mission Handicap
- Le SMPP (Service de Médecine et de Prévention des Personnels) – La Psychologue
- La Correspondante Handicap – Les acteurs RH

- **UN CONVENTIONNEMENT AVEC LE [FIPHFP](#) POUR LE FINANCEMENT DES ACTIONS ENGAGÉES DANS LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)**

- **Accompagnement dans l'emploi sur le champ des troubles psychiques => [ISATIS](#) des troubles cognitifs et auditifs => [URAPEDA](#) (Prestations d'Appui Spécifique)**

- **PARTENAIRES EXTERNES**

- Le [SAMETH](#) (Service du Maintien dans l'Emploi – loi 2005) **accompagne l'Université et l'agent**, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi (risque d'inaptitude), dans la **recherche et la mise en œuvre de solutions** permettant à la personne de rester dans l'emploi.
- Le réseau [HANDI-PACTE PACA](#) – PÔLE EMPLOI – CAP EMPLOI – La [MDPH 06](#) – [Le CRP Le CÔTEAU](#) (Centre de Réorientation Professionnelle) – [CLUBHOUSE FRANCE](#)



## CAS PRATIQUE – Le CV mentionne une notification RQTH – Les questions que vous vous posez

Tous les handicaps nécessitent un aménagement du poste de travail

Il va falloir faire attention à lui tout le temps et l'accompagner

Il va plomber l'ambiance avec son handicap

Les personnes en situation de handicap ne peuvent pas travailler

Les personnes en situation de handicap sont moins compétentes

Les aménagements coutent chers et sont complexes

Un agent BOE ne peut pas être polyvalent et performant

Les personnes en situation de handicap doivent s'absenter souvent

Il est certainement en fauteuil roulant

## CAS PRATIQUE – Réponses

80 %  
des handicaps ne  
nécessitent aucun  
aménagement de poste  
de travail ou de  
compensation du  
handicap

Le statut RQTH reste  
confidentiel si l'agent le  
souhaite – les handicaps  
sont différents et ne  
nécessitent pas tous un  
accompagnement

80% des handicaps sont  
invisibles

1 salarié sur 4 est en  
situation de handicap

Les personnes en situation  
de handicap sont aussi  
compétentes voire plus  
\*

Aides financières avec le  
FIPHFP (convention) –  
Études ergonomiques avec  
le SAMETH

Comme les autres, il justifie  
de compétences  
professionnelles et demeure  
en capacité de les exploiter  
pour donner un travail  
d'excellente qualité

En entreprise, une étude a montré que la présence  
d'un TH diminuait quasi mécaniquement le  
nombre d'arrêts maladies des autres salariés.  
(Source Karine Gros – Le Référent Handicap au  
Centre des RH – Éditions Législatives)

Seulement 2% des  
personnes en situation de  
handicap sont en fauteuil roulant



# MOBILITÉ CARRIÈRE DES PERSONNELS BOE

# MOBILITÉ et CONTEXTE

- Au cours de leur carrière, les agents sont amenés à occuper différentes fonctions. Les opportunités liées à la mobilité professionnelle (réorganisation des services, nouveaux métiers, anticipation de l'usure professionnelle ou volonté personnelle) ou le reclassement (inaptitude physique) doivent être accompagnés.
- L'accompagnement à la mobilité favorise les interactions avec les interlocuteurs RH, notamment sur le sourcing interne, l'adéquation profil/poste, les besoins en recrutement en renfort et les offres d'emploi à la mobilité interne.
- Spécifiquement pour les personnels BOE, le conventionnement de l'Université avec le FIPHFP permet de mobiliser des bilans de compétences, bilans professionnels, des accompagnements spécifiques avec des prestataires externes.

***Exemple** : La convention avec le FIPHFP nous permet de proposer des bilans de compétences et bilans de projet professionnel avec des prestataires externes, dans la limite d'un plafond de 2000€/agent. Cette aide est mobilisable tous les 5 ans pour le même agent sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).*

# Le Conseiller Mobilité Carrière, ses missions

**Le Conseiller Mobilité Carrière ou la Conseillère Mobilité Carrière (CMC)** informe et conseille les personnels sur leur parcours professionnel à tout moment de leur carrière, les accompagne en particulier de manière suivie et individualisé **dans la construction et la promotion de leur projet professionnel.**

**Le Conseiller Mobilité Carrière ou la Conseillère Mobilité Carrière** développe une prestation de conseil interne aux services et en appui des directions.

Il partage une réflexion et développe des parcours de carrière en collaboration avec les partenaires d'Université Côte d'Azur, participe aux forums et salons en lien avec la mobilité.

# Du maintien dans l'emploi à la mobilité 1/2

**Au cours de leur carrière, les agents sont amenés à occuper différentes fonctions. Les opportunités liées à la mobilité professionnelle (réorganisation des services, nouveaux métiers, anticipation de l'usure professionnelle ou volonté personnelle) ou le reclassement (inaptitude physique) doivent être accompagnés.**

## **L'offre de service du conseiller mobilité carrière**

**Le CMC accompagne l'agent à la reconversion professionnelle, à la mobilité, au repositionnement professionnel, au bilan de projet professionnel ou de compétences.**

**Il organise des entretiens individuels sur une base d'écoute, de transparence et de bienveillance et veille à ce que l'agent soit acteur de son parcours d'accompagnement.**

**Le CMC est un guide, il travaille en collaboration avec l'agent.**

### **L'entretien individuel permet de :**

- ⇒ Diagnostiquer les compétences
- ⇒ Valoriser le parcours
- ⇒ Hiérarchiser les aspirations
- ⇒ Faire un point de situation sur les atouts et faiblesses
- ⇒ Définir un projet professionnel (pistes métiers) en cohérences avec les besoins en recrutement de l'établissement et le profil professionnel de l'agent ainsi que ses besoins spécifiques (restrictions, contraintes)
- ⇒ Une fois le projet professionnel validé (formation et aptitude), le CMC accompagne l'agent sur les techniques de recherche d'emploi (Création CV – Lettre de motivation – préparation à l'entretien d'embauche)



# Du maintien dans l'emploi à la mobilité 2/2

## Le CMC est l'interface entre les besoins des services et les personnels en mobilité

Une fois le projet métier validé, le CMC et l'agent **étudient les besoins en recrutement** de l'établissement, les offres à pourvoir. (Ces offres sont en lignes sur internet en cliquant sur ce [LIEN](#) et sur notre Intranet en cliquant [ICI](#))

L'agent transmet sa **candidature aux recruteurs** des offres sélectionnés, le CMC entre en contact avec le recruteur afin de lui apporter un éclairage sur le contexte de la mobilité, le profil professionnel de l'agent et organise un entretien de recrutement auquel il participe.

La participation du CMC aux entretiens de recrutement est un moyen de **débriefer, affiner l'accompagnement** de l'agent, **comprendre les attentes des recruteurs** et aussi **sensibiliser le collectif** et les managers sur la prise en compte du handicap dans le travail.

Certains accompagnements nécessitent la **mise en place de parcours de formation** afin de compenser l'écart de compétences (si agent BOE, financement des formations par le FIPHFP).

Des **stages d'immersion** en lien avec le repositionnement de l'agent peuvent être mis en place dans un service afin de vérifier l'adéquation du profil personnel (savoir être) et professionnel de l'agent sur un nouveau métier. Cela contribue à préparer et sécuriser la mobilité vers un nouveau métier.

Un suivi régulier, points de situation trimestriels avec l'agent et le recruteur, est mis en place au démarrage de la nouvelle affectation puis un bilan à 6 mois.



# Le rôle du CMC auprès des managers

**Apporter un conseil** et un expertise sur les impacts organisationnels liés à une mobilité d'un ou de collaborateurs.

**Constituer et maîtriser des viviers** de compétences en étudiant des situations professionnelles

**Intervenir en soutien des services et des personnels** lors des réorganisations (services, missions, etc...)

**Contribuer à la rédaction de la fiche de poste** (avant mise en publication) en vue du remplacement de l'agent en mobilité (l'occasion de refaire le point sur les missions, les prérequis, les exigences du poste, le savoir être attendu...°

**Conseiller**, à la demande, **les services** afin de réaliser un diagnostic susceptible d'étayer leurs décisions managériales et d'organisation.

**Anticiper** les phases de transitions par le tuilage

**Accompagner** le responsable du service de départ et celui du service de la nouvelle affectation

**Créer des parcours professionnels attractifs** en lien avec les emplois en émergence et les nouveaux métiers exigeant de nouvelles compétences



# ANNEXES

# Focus sur la convention passée, de 2018 à 2021

## les priorités définies par la convention

### ✓ Recruter :

- mieux recruter et recruter plus de candidats en situation de handicap
- aménager les process de recrutement si nécessaire pour le candidat
- mieux accueillir et intégrer les nouveaux collègues

### ✓ Maintenir dans l'emploi :

- mieux recenser les personnels en situation de handicap, pour mieux les accompagner
- professionnaliser l'accompagnement des personnels en situation de handicap
- répondre à toutes les demandes d'accompagnement, de compensation, d'aménagement...

### ✓ Innover :

- intégrer la dimension handicap dans tous les services, toutes les actions, sur tous les sites

### ✓ et donc Expliquer, Convaincre, Sensibiliser, Former, Communiquer... :

- parce que, sans cela, rien du reste ne fonctionne efficacement

# Actions et résultats pendant la convention passée

**Université Côte d'Azur est le 4<sup>e</sup> établissement d'enseignement supérieur en France pour le nombre de recrutements BOE.  
(cumul depuis le 1 janvier 2017, sur 158 établissements)**

*« Note de service annuel relative à la politique handicap pour les personnels dans l'enseignement supérieur »  
de la Direction Générale des Ressources Humaines conjointe  
des Ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports  
et Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation  
du 4 juin 2021*

# LE RÔLE DES POLITIQUES HANDICAP



- Avoir une **approche transversale du handicap** c'est impacter la politique globale de l'Université.
- **Recruter une personne en situation de handicap** est un **investissement, un levier de croissance** car un travailleur handicapé est avant tout un **potentiel et un talent**, source créatrice de **valeur supplémentaire pour l'Université**.
- C'est l'occasion de **repenser ses process, l'aménagement de l'espace, l'organisation de ses équipes, la gestion du temps de travail**.
- **Le Handicap génère des externalités positives** qui vont au-delà d'une obligation d'emploi légale (6 % de la masse salariale).
- *En entreprise, une étude a montré que la présence d'un TH diminuait quasi mécaniquement le nombre d'arrêts maladies des autres salariés. (Source Karine Gros – Le Référent Handicap au cœur des RH – Éditions Législatives)*

# LE HANDICAP EN QUELQUES CHIFFRES

12

Millions de Français  
sont touchés par un  
handicap

80%

Des handicaps  
sont invisibles

85%

Apparaissent  
au cours de la vie



DÉFICIENCE

INCAPACITÉ

HANDICAP

**Dimension organique  
(niveau lésionnel)**

Une maladie, un accident, une carence psychoaffective peuvent engendrer une déficience.

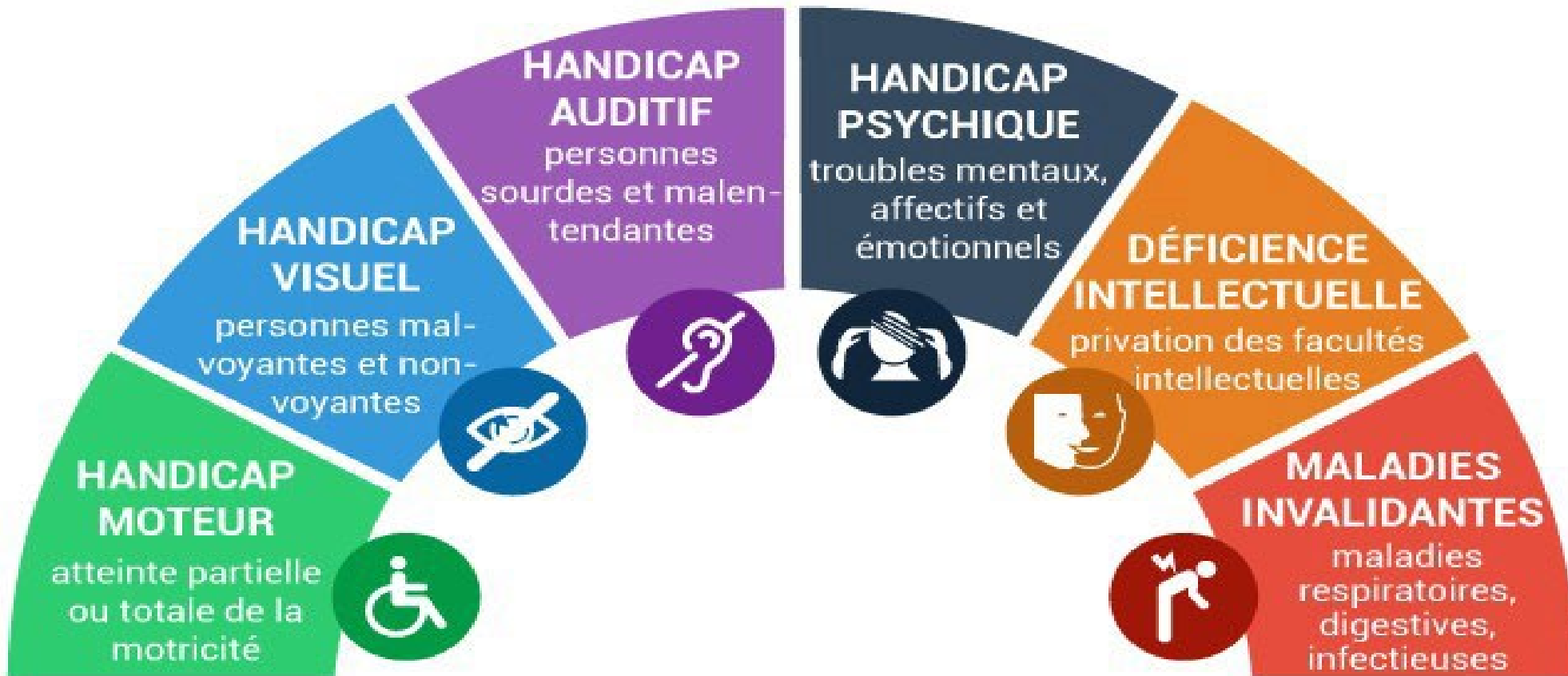
**Dimension  
fonctionnelle**

L'impossibilité d'exécuter une activité donnée dans des conditions considérées comme normales pour être humain définit l'incapacité.

**Dimension sociale**

Cette gêne ou cette limitation du sujet à accomplir ce qui est attendu de lui par lui-même ou par le groupe dont il est le membre définit le handicap.

# LES TYPES DE HANDICAP



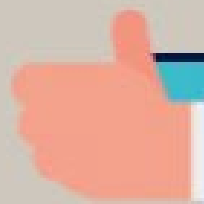
**80 %**  
des handicaps sont invisibles

**85 %**  
des déficiences sont acquises après 15 ans

**80 %**  
des handicaps ne nécessitent aucun aménagement de poste de travail ou de compensation du handicap



# Une RQTH, pourquoi ?



## LES INTÉRÊTS DE LA RECONNAISSANCE



**Aménagement  
d'horaires  
individualisées**



**Adaptation du  
poste de travail**



**Suivi médical  
renforcé**



**La reconversion  
dans l'entreprise**



**Aides de  
l'AGEFIPH pour  
l'aménagement**

# EN EMPLOI, LA RQTH PERMET DE

## La RQTH pour disposer d'un accompagnement personnalisé sur votre lieu de travail

- La RQTH permet de bénéficier d'aides et d'aménagements sur votre lieu de travail. L'employeur doit **aménager votre poste de travail** en fonction de votre handicap. Concrètement cela peut passer par la mise à disposition d'un siège ergonomique, l'aménagement d'un véhicule, l'atténuation de l'éclairage ou du bruit ou encore la mise en place d'outils d'une communication adaptée.
- L'employeur doit également prendre en compte votre handicap dans l'organisation de votre temps de travail et vous permettre de travailler à des **horaires adaptés** si besoin.

## La RQTH pour de nouvelles perspectives professionnelles

- Votre RQTH ne bloque pas vos perspectives d'évolution professionnelles, bien au contraire ! Grâce à ce statut, **vous pouvez disposer d'avantages pour financer vos besoins de formations ou encore réaliser un bilan de compétences.**
- Vous souhaitez vous **reconvertir dans un nouveau métier** ? Avec la RQTH vous pouvez accéder à l'ensemble des conditions de la formation professionnelle continue comme l'apprentissage, **sans aucune limite d'âge**



## LES BOETH : BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Reconnu travailleur handicapé par la commission des Droits et de l'Autonomie en date du.....

Ou

Victime d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire

Ou

Titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain

Ou

Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

Ou

titulaire de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles

Ou

Titulaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : **les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.**

*Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail*

## Missions du Correspondant Handicap dans la Fonction Publique

- Favoriser l'insertion des personnes RQTH et piloter les actions de recrutement
- Participer à l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels BOE
- Développer des partenariats avec les prescripteurs locaux et nationaux (Pôle Emploi – CRP – Cap Emploi – APEC...)
- Mettre en œuvre et organiser la campagne annuelle de recrutement BOE selon les consignes du MESRI (sélectionner les candidatures, mener les entretiens)
- Procéder avec la DRH à l'identification des besoins en postes sur sites
- Favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement
- Rédiger les offres d'emploi avec indication des contraintes (cognitives, physiques, environnement de travail...)
- Accompagner les agents en situation de handicap sur le maintien dans l'emploi (aménagements, mobilisation du SAMETH), l'évolution de carrière, la mobilité interne, la formation, la réorientation professionnelle
- Mobiliser l'offre d'intervention du catalogue du FIPHFP
- Mobiliser les Prestations d'Appui Spécifiques (P.A.S.) avec les partenaires URAPEDA, Isatis pour l'accompagnement des agents en situation de handicap
- Assurer le suivi individuel des agents en situation de handicap en lien avec les services concernés

# Missions du Correspondant Handicap dans la Fonction Publique

- Participer aux groupes de travail concernant les personnels en situation de handicap et d'inaptitude
- Intégrer la dimension Handicap lors de la Journée d'Accueil des nouveaux personnels et les séminaires des encadrants.
- Former spécifiquement les managers, tuteurs et collègues des nouveaux personnels en situation de handicap au Handicap
- Favoriser et accompagner les demandes de RQTH
- Participer aux commissions pluridisciplinaires d'accompagnement au projet professionnel et mettre en œuvre des solutions d'accompagnement spécifique (bilans de projet professionnel, mobilité, reconversion...)
- Participer aux commissions de recrutement et titularisation des BOE (en tant que membre du jury)
- Sensibiliser les Directeurs, Responsables et Personnels de composantes, services au handicap
- Construire des campagnes de sensibilisation au handicap, tables rondes, conférences, animations en lien avec les partenaires et professionnels internes et externes
- Assurer le suivi financier des dépenses relatives au handicap
- Participer aux déclarations annuelles des BOE (enquêtes MESRI et bilans FIPHFP)
- Gérer un travail en réseau, partenarial, interministériel et avec les collectivités territoriales
- Impulser et coordonner toutes les actions avec les parties prenantes y compris les partenaires extérieurs
- Élaborer et mettre en place un plan de communication interne et externe
- Traiter de problématiques en lien avec les politiques sociales (QVT, RPS)
- Mettre en place une politique de sous-traitance (achats responsables) avec les ESAT et Entreprises adaptées du Département (Avencod, Adapei, Esatittude...)

# CONTACTS MISSION HANDICAP POUR LES PERSONNELS

<https://univ-cotedazur.fr/handicap>

**Pierre Crescenzo**

Vice-Président Politique Handicap et Enseignant Chercheur en Informatique

[pierre.crescenzo@univ-cotedazur.fr](mailto:pierre.crescenzo@univ-cotedazur.fr)

**Anne Brisswalter – Responsable Mission Handicap**

[anne.brisswalter@univ-cotedazur.fr](mailto:anne.brisswalter@univ-cotedazur.fr) 06.98.39.76.01 – 04.89.15.16.15

**Correspondante Handicap** pour les personnels administratifs – Enseignants/Chercheurs à la Direction des Ressources Humaines et **Conseillère Mobilité Carrière**

**Référente Handicap** pour les étudiants à la Direction des Études et de la Formation

**Muriel Étienney et Émilie Garcia – Chargées de la gestion des aménagements** (mise en œuvre devis et bons de commandes – relations avec les fournisseurs – suivi des agents)

[muriel.etienney@univ-cotedazur.fr](mailto:muriel.etienney@univ-cotedazur.fr) et [emilie.garcia@univ-cotedazur.fr](mailto:emilie.garcia@univ-cotedazur.fr)