

BILAN 2017•2021
**SCHÉMA DIRECTEUR
PLURIANNUEL
DU HANDICAP**

SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2017-2021

BILAN DE LA PÉRIODE

Préambule	3
PARTIE I. Chiffres clés	4
I.1. La population étudiante :	4
I.1.1. Evolution du nombre d'étudiant-e-s en situation de handicap :.....	4
I.1.2. Répartition par genre :	4
I.1.3. Répartition par type de handicap :.....	5
I.1.4. Répartition par composante et niveau d'études :.....	5
I.1.5. Effectifs par composante :	6
I.2. Personnels en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :.....	7
I.2.1. Evolution des effectifs physiques rémunérés et des effectifs BOE :	7
I.2.2. Répartition des personnels en situation de handicap BOE :.....	8
I.2.3. Répartition des personnels BOE par statut et catégorie :.....	8
I.2.4. Répartition par genre et par âge :	9
I.2.5. Répartition par population et par genre des effectifs BOE en 2021 (en valeur absolue) :	10
I.2.6. Répartition des personnels BOE par types de handicap (en valeur absolue) :.....	11
I.2.7. Répartition des personnels BOE par niveau de diplômes :	11
I.3. Recrutement des personnels BOE :	12
I.3.1. Evolution des recrutements BOE de 2017 à 2021 (nb de postes offerts / recrutements) :	12

I.3.2. Recrutements spécifiques de personnels BIATSS entre 2017 et 2021 au titre des BOE (en application du décret n°95-979 du 25/08/1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'Etat) :	12
I.3.3. Recrutements personnels BIATSS relevant des effectifs BOE (hors décret n° 95-979 du 25/08/1995).....	12
I.3.4. Flux des personnels BOE sur l'exercice 2021 :.....	13
I.3.5. Montant des dépenses engagées pour le maintien dans l'emploi des personnels handicapés :.....	13
I.3.6. Contributions versées par l'UBO au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) :	13
I.3.7. Bilan quantitatif des actions de formation et d'information autour du handicap :	14
I.3.8. Dépenses réalisées de 2017 à 2021 auprès du STPA* (Secteur du Travail Protégé ou Adapté) :.....	14
PARTIE II. Mise en œuvre	15
II.1. Bilan des actions :	15
II.2. Synthèse des actions déclinées par objectif :	17
II.3. Cartographie des acteurs :.....	31
Partie III : Conclusion et perspectives	32
Liste des abréviations :.....	33

Préambule

L'Université de Bretagne Occidentale est une université pluridisciplinaire qui a su faire de cette caractéristique un véritable atout, dans l'accomplissement de ses missions de formation comme dans sa politique de recherche. Acteur majeur du développement économique du territoire, l'UBO souhaite tenir pleinement son rôle d'université de proximité grâce à un large choix de formations, accessibles à tous les publics.

Soucieuse de poursuivre son engagement en faveur de l'accueil, l'accompagnement et l'inclusion de tous les personnels et étudiants en situation de handicap, l'Université de Bretagne Occidentale a souhaité s'engager, par l'élaboration d'un schéma directeur pluriannuel sur la période 2017-2021 autour des quatre objectifs principaux suivants :

1 : Faire évoluer la perception de la communauté universitaire sur le handicap, lutter contre les discriminations en améliorant la communication, l'information, la sensibilisation, la formation.

2 : Favoriser les parcours de réussite en améliorant l'accueil, l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

3 : Améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi.

4 : Co-construire une politique du handicap inclusive en favorisant l'accessibilité et la vie sur le campus, en développant les partenariats et la synergie entre les acteurs, en contribuant à son pilotage administratif et financier.

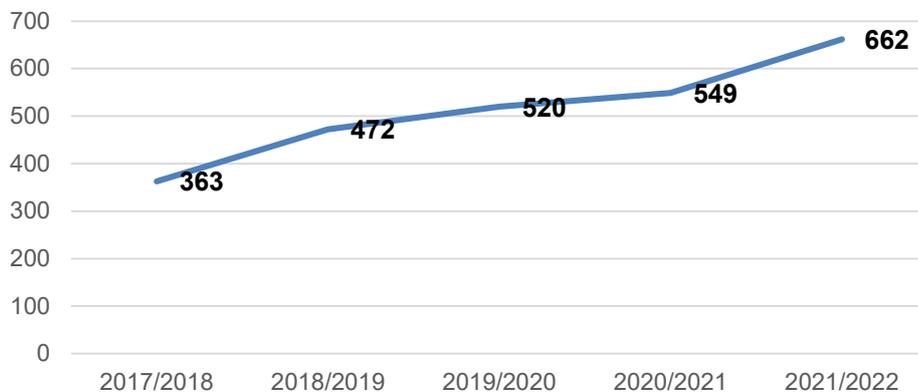
Le schéma directeur pluriannuel du handicap a ainsi adopté au conseil d'administration du 10 octobre 2017. Il constitue la feuille de route des actions à mener et développer sur la période 2017-2021 avec 75 actions regroupées en sous objectifs, pilotées par les services, directions et acteurs impliqués.

Le schéma directeur pluriannuel du handicap constitue une démarche qualité, fondée sur le principe d'amélioration continue dont il convient aujourd'hui, de faire le bilan préalable à l'élaboration du prochain schéma. L'augmentation du nombre d'étudiants et de personnels accueillis, au sein de l'UBO, sur la période, est, en soi, une fierté mais également une motivation supplémentaire, s'il en fallait une, à poursuivre nos efforts.

PARTIE I. Chiffres clés

I.1. La population étudiante :

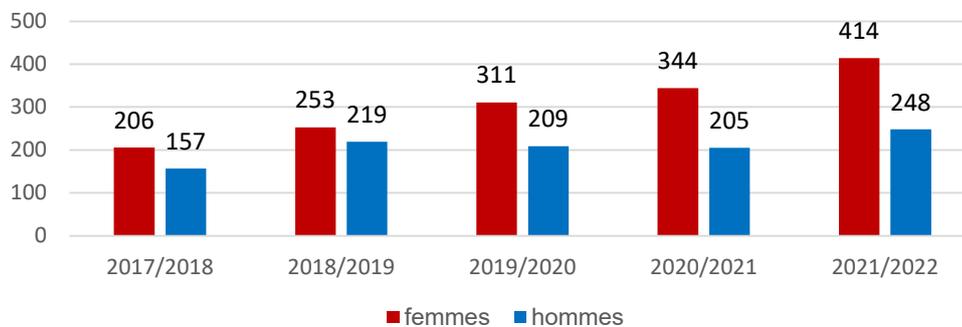
I.1.1. Évolution du nombre d'étudiants en situation de handicap :



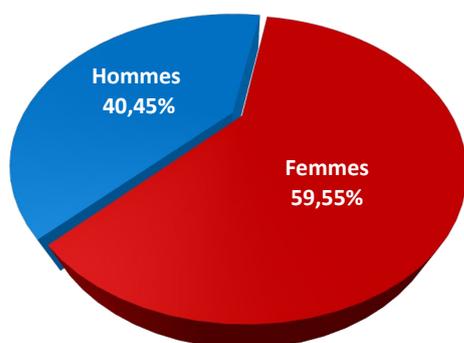
Le nombre d'étudiants en situation de handicap à l'UBO a fortement augmenté entre 2017 et 2021.

I.1.2. Répartition par genre :

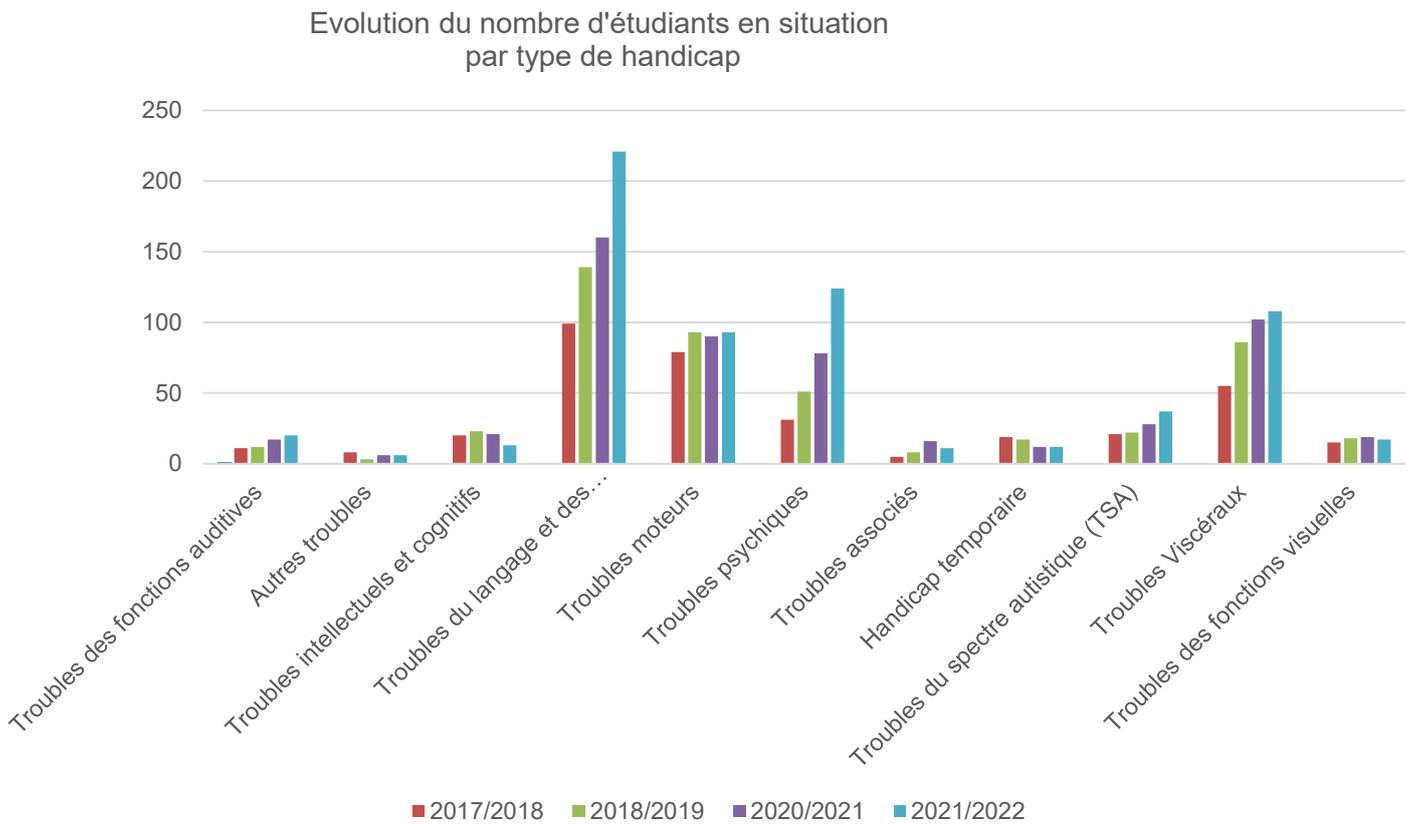
Evolution de la répartition des étudiants en situation de handicap par genre



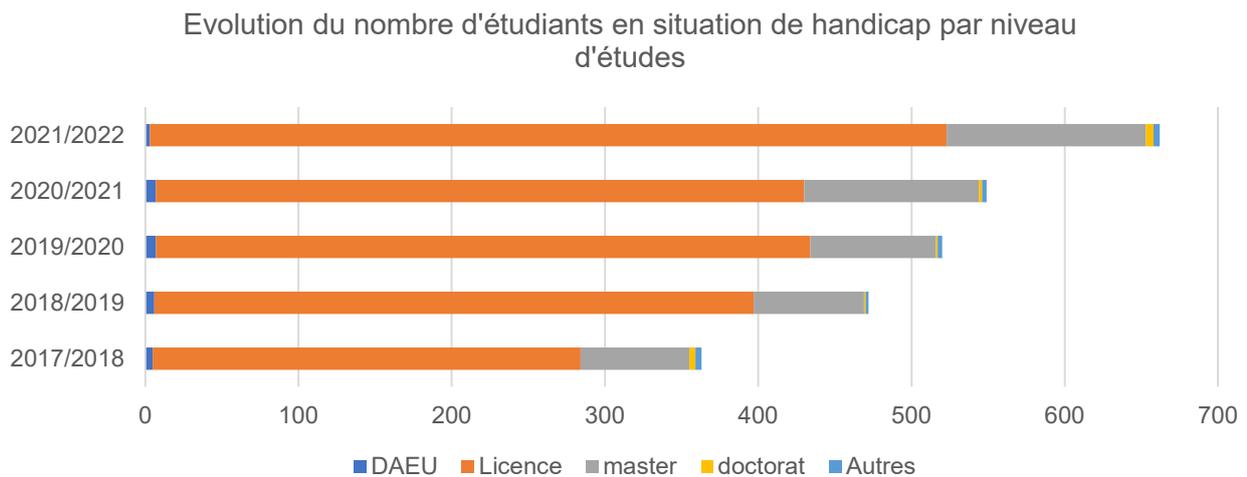
Répartition par genre sur la période 2017-2022



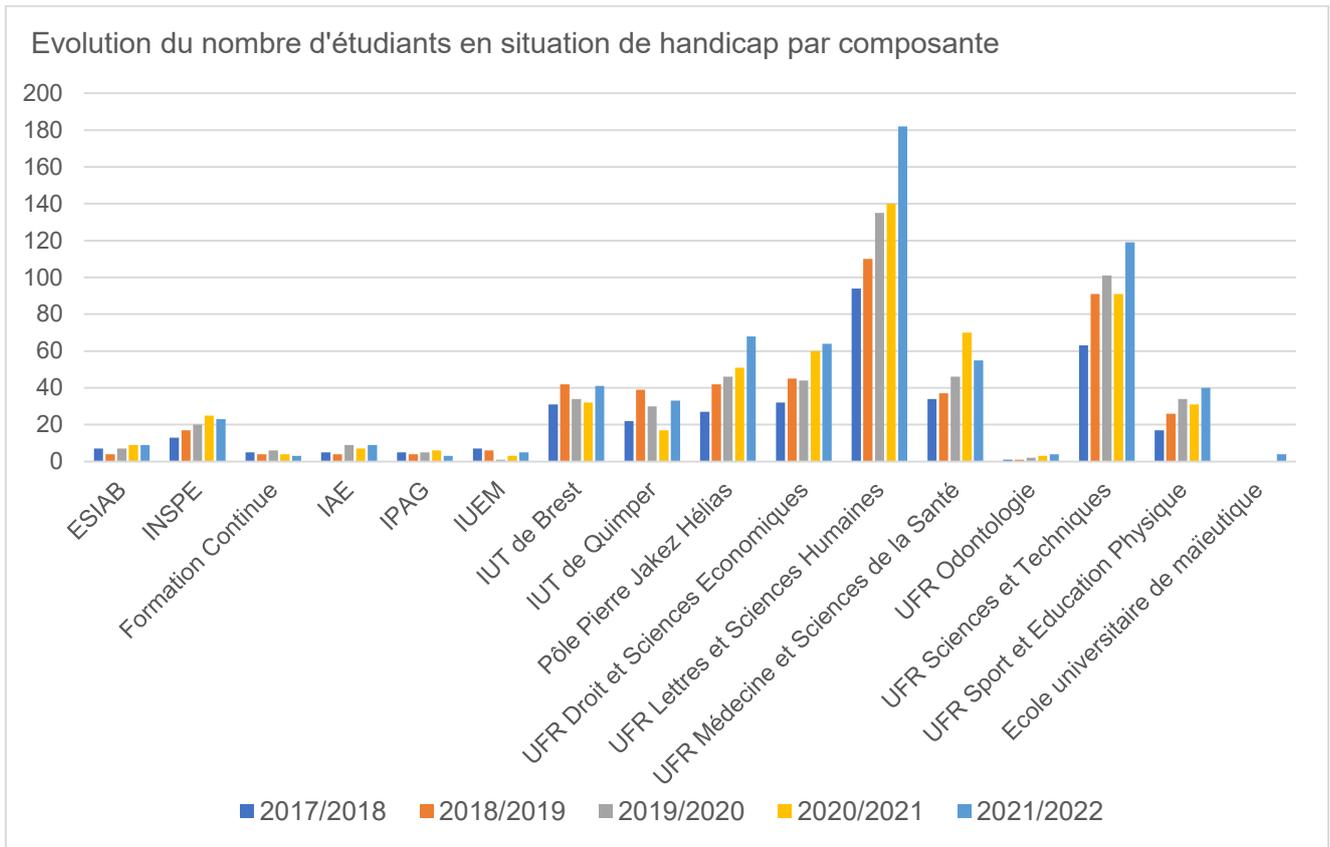
I.1.3. Répartition par type de handicap :



I.1.4. Répartition par composante et niveau d'études :

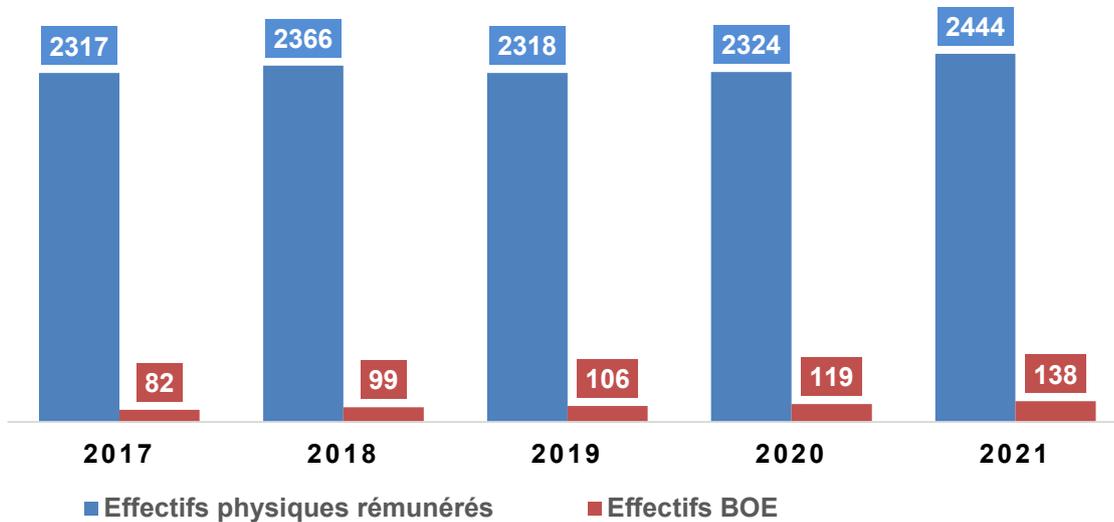


I.1.5. Effectifs par composante :

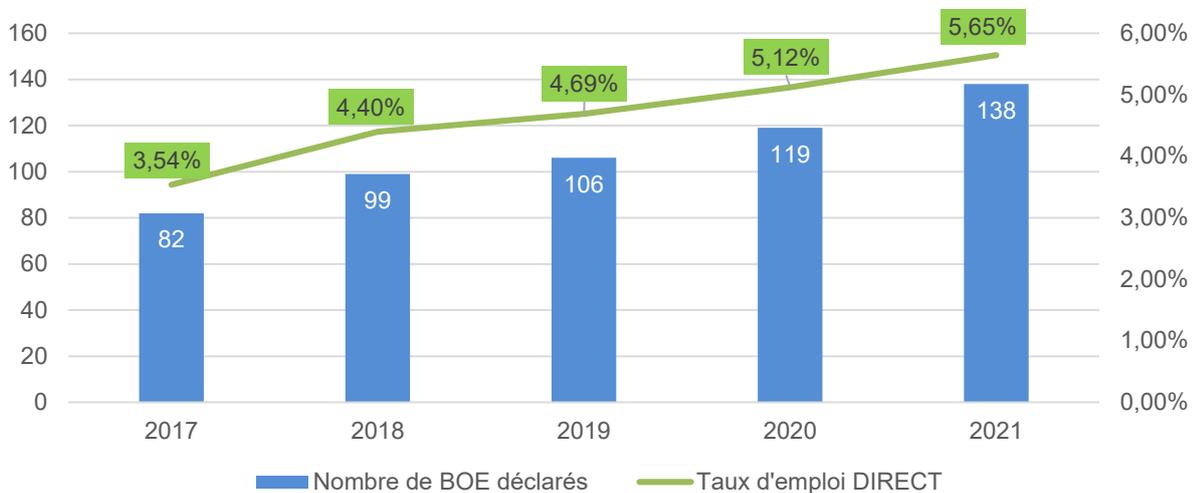


I.2. Personnels en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :

I.2.1. Évolution des effectifs physiques rémunérés et des effectifs BOE :



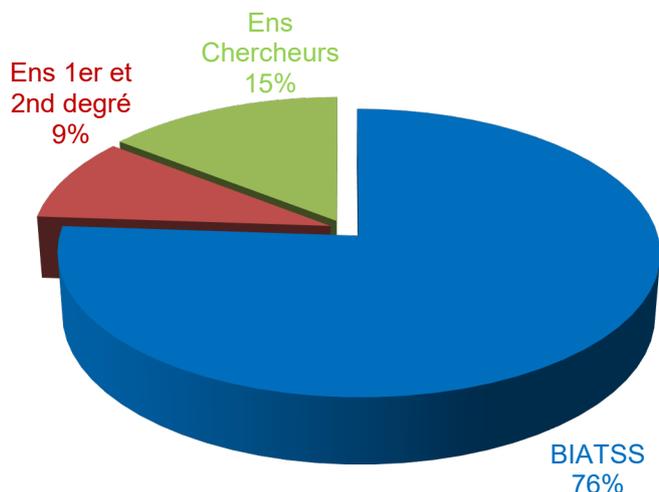
Évolution des effectifs BOE du taux d'emploi direct de 2017 à 2021 :



Il est à noter une augmentation sensible des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui place l'UBO très près du taux légal de 6 % (3.5 % en 2017 et 5.65 % en 2021).

I.2.2. Répartition des personnels en situation de handicap BOE :

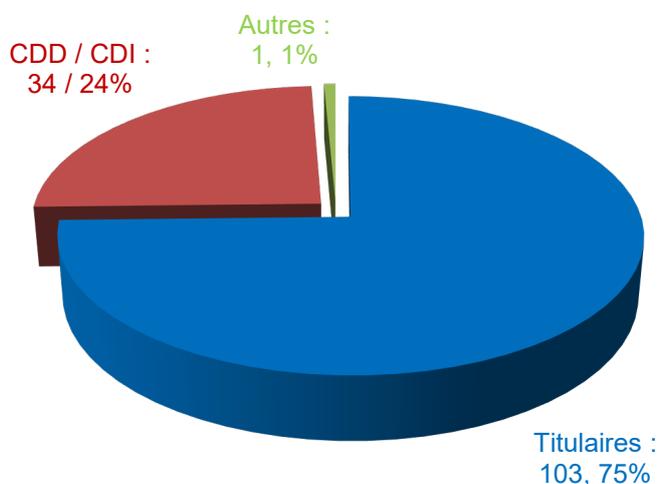
La population BOE se caractérise d'année en année par une sous-représentation de la population enseignante > 24 % en 2021. Par comparaison, les enseignants / enseignants-chercheurs titulaires et contractuels représentaient 57,7 % des effectifs de l'établissement en 2020. Néanmoins, la tendance observée depuis 2017 tend vers une stabilisation (24,4 % en 2017 contre 21 % en 2020) (répartition comparable des populations malgré la hausse des effectifs BOE) et ce, en l'absence de tout recrutement spécifique d'enseignants BOE.



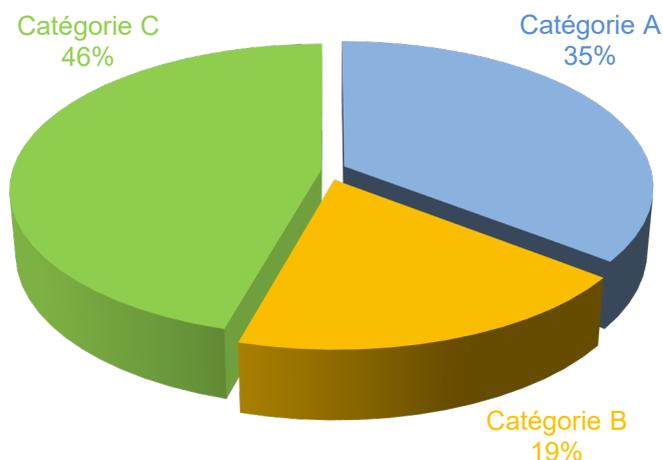
I.2.3. Répartition des personnels BOE par statut et catégorie :

On observe une forte prédominance des personnels titulaires même si la part des personnels contractuels progresse légèrement sur la période :

- **+ 1,8 point** entre 2017 et 2021.
- En valeur absolue, l'augmentation constatée entre les exercices 2017 et 2021 du nombre de titulaires est de plus grande ampleur > 63 agents en 2017 pour 103 en 2021.



Il existe une nette prédominance des personnels relevant de la catégorie C sur toute la période même si leur proportion est en diminution > 52,5 % en 2017 contre 46 % en 2021. Par comparaison, au 1er janvier 2020, les agents de catégorie C représentaient au global 45 % des BIATSS titulaires, et 56 % des BIATSS contractuels.



I.2.4. Répartition par genre et par âge :

Le taux de féminisation de la population BOE en 2021 est de 63,8 %. En comparaison, en 2021, le taux de féminisation des personnels BIATSS titulaires est de 63,67 % et celui des personnels BIATSS contractuels (CDD et hors contrats de recherche) est de 77,14 %. Le taux de féminisation des Enseignants-chercheurs est de 39 %.



Femmes 70%

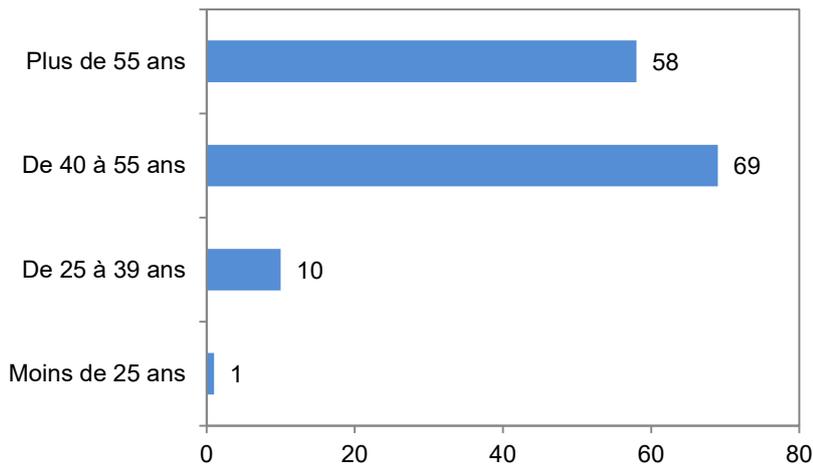


Hommes 30%

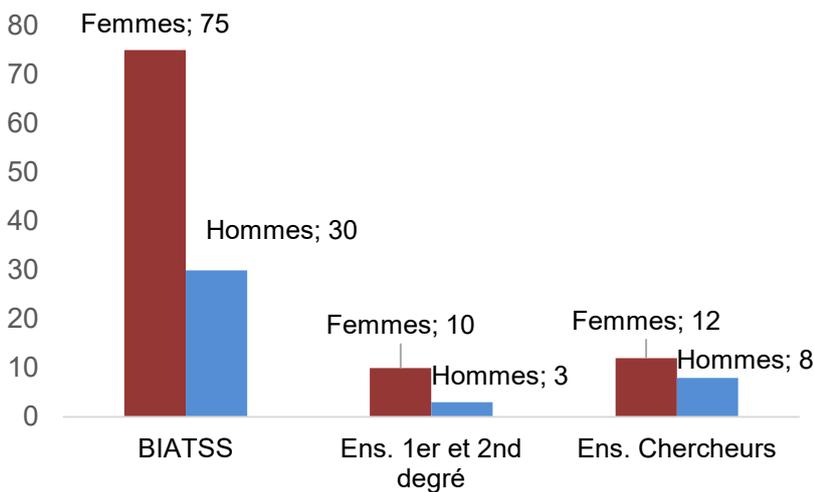
Les personnels BOE plus de 55 ans représentent 42 % des effectifs BOE en 2021 soit une augmentation de 15 points entre 2017 et 2021.

À titre comparatif :

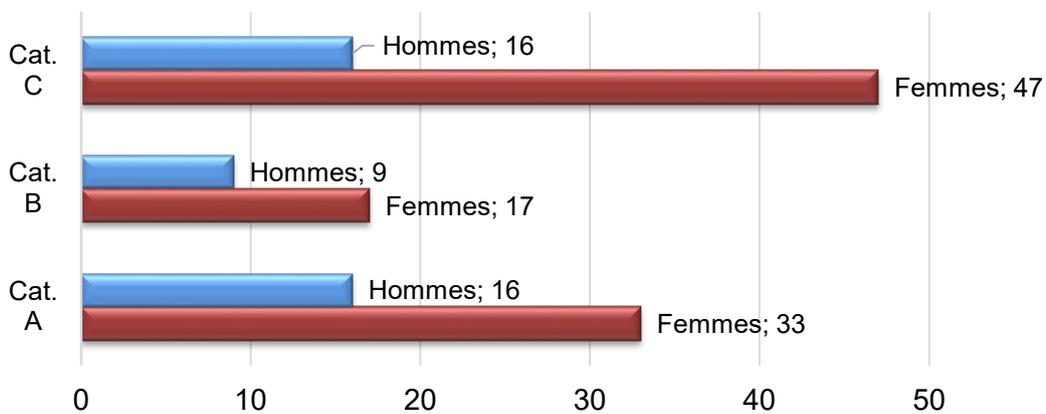
- 15 % des personnels BIATSS titulaires et 61 % des contractuels BIATSS avaient moins de 40 ans en 2020.
- 13,8 % des enseignants titulaires et 81,4 % des enseignants contractuels avaient moins de 40 ans en 2020.
- Âge moyen (52 ans) et médian (54 ans) en 2021 indiquent un vieillissement de la population BOE par rapport à 2017 (51 ans pour l'âge médian et moyen).



I.2.5. Répartition par population et par genre des effectifs BOE en 2021 (en valeur absolue) :



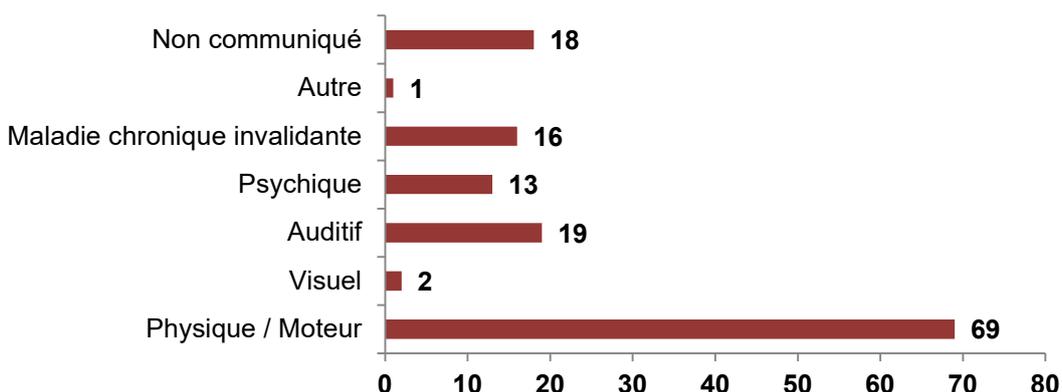
Par catégorie et genre en 2021 (en valeur absolue)



I.2.6. Répartition des personnels BOE par types de handicap (en valeur absolue) :

Sur la période 2017 – 2021, la structuration par type de handicap de la population BOE se caractérise par une certaine continuité avec :

- Une prédominance des troubles **moteurs** qui correspondent à **34 %** des handicaps déclarés en 2017 et **50 %** en 2021... Et des troubles **auditifs** qui arrivent en seconde position des troubles recensés aussi bien en 2017 **9** agents identifiés soit **11 %** des effectifs BOE qu'en 2021 avec **19** agents identifiés soit **près de 14 %** des effectifs BOE.
- Plus de **22 %** des agents ayant déclaré un handicap auditif en 2017 et 2021 sont des enseignants ou enseignants-chercheurs.

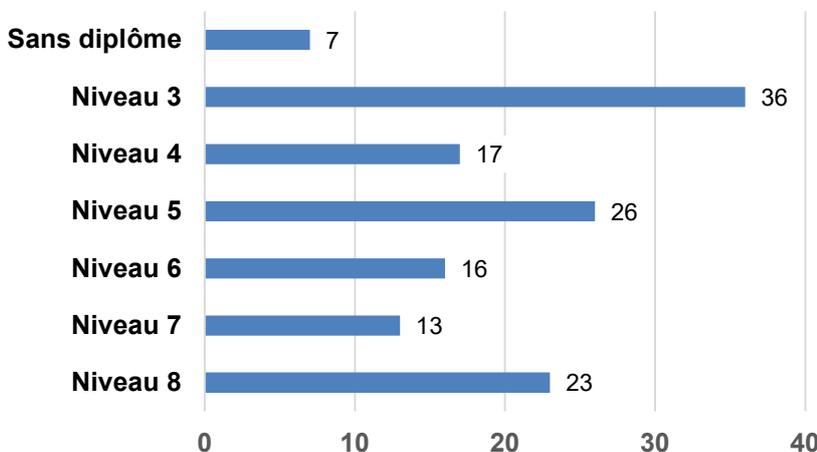


I.2.7. Répartition des personnels BOE par niveau de diplômes :

43,5 % des personnels BOE présentent en 2021 un niveau de qualification n'excédant pas le baccalauréat (contre 56 % en 2017).

Cette nette tendance à la hausse du niveau de qualification de la population BOE est particulièrement marquée au regard de l'évolution du nombre d'agents ayant un niveau de qualification inférieur au baccalauréat avec un taux de 31 % en 2021 contre 44 % en 2017 (-13 points entre 2017 et 2021).

Cette tendance est la conséquence directe du nombre croissant d'enseignants et enseignants-chercheurs déclarés BOE



I.3. Recrutement des personnels BOE :

I.3.1. Évolution des recrutements BOE de 2017 à 2021 (Nb de postes offerts / recrutements) :

ANNEE	RECRUTEMENTS STATUTAIRES OUVERTS			ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS				BIATSS			
	Postes ouverts au concours	Postes ouverts au BOE	Taux	Postes ouverts au concours	Postes ouverts au BOE	Taux	Effectifs recrutés	Postes ouverts au concours	Postes ouverts au BOE	Taux	Effectifs recrutés
2017	54	4	7,41%	40	3	7,50%	0	14	1	7,14%	1
2018	62	4	6,45%	39	3	7,69%	0	23	1	4,35%	1
2019	13	1	7,69%	13	1	7,69%	0	0	0	0%	0
2020	17	2	11,76%	11	1	9,09%	0	6	1	16,67%	1
2021	27	3	11,11%	21	1	4,76%	0	6	2	33,33%	1

I.3.2. Recrutements spécifiques de personnels BIATSS entre 2017 et 2021 au titre des BOE (en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État) :

ANNÉE	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de postes offerts	1	1	0	1	2
Catégories	1 cat. C	1 cat. C		1 cat. C	1 cat. B 1 cat. A
Spécialisation	BAP J	BAP J		BAP J	BAP G
Postes pourvus	1	1	0	1	1

I.3.3. Recrutements personnels BIATSS relevant des effectifs BOE (hors décret n° 95-979 du 25 août 1995)

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Titulaires BIATSS par mutation (Toutes catégories)	0	0	0	0	0
CDD Catégorie C	10	8	6	6	7
CDD Catégorie B	0	0	0	0	0
CDD Catégorie A	2	2	0	0	3
TOTAL	12	10	6	6	10

I.3.4. Flux des personnels BOE sur l'exercice 2021 :



Entrants 2021 : 29 dont 18 BIATSS, 7 enseignants-chercheurs et 4 enseignants

Motifs d'entrée : 6 recrutements dont 3 par mutation / 23 personnels devenus éligibles BOE en cours d'exercice.

Sortants 2021 : 10 dont 7 BIATSS, 2 doctorants et 1 EC



Motifs de sortie : 5 départs en retraite / 4 fins de CDD / 1 mutation.

I.3.5. Montant des dépenses engagées pour le maintien dans l'emploi des personnels handicapés :

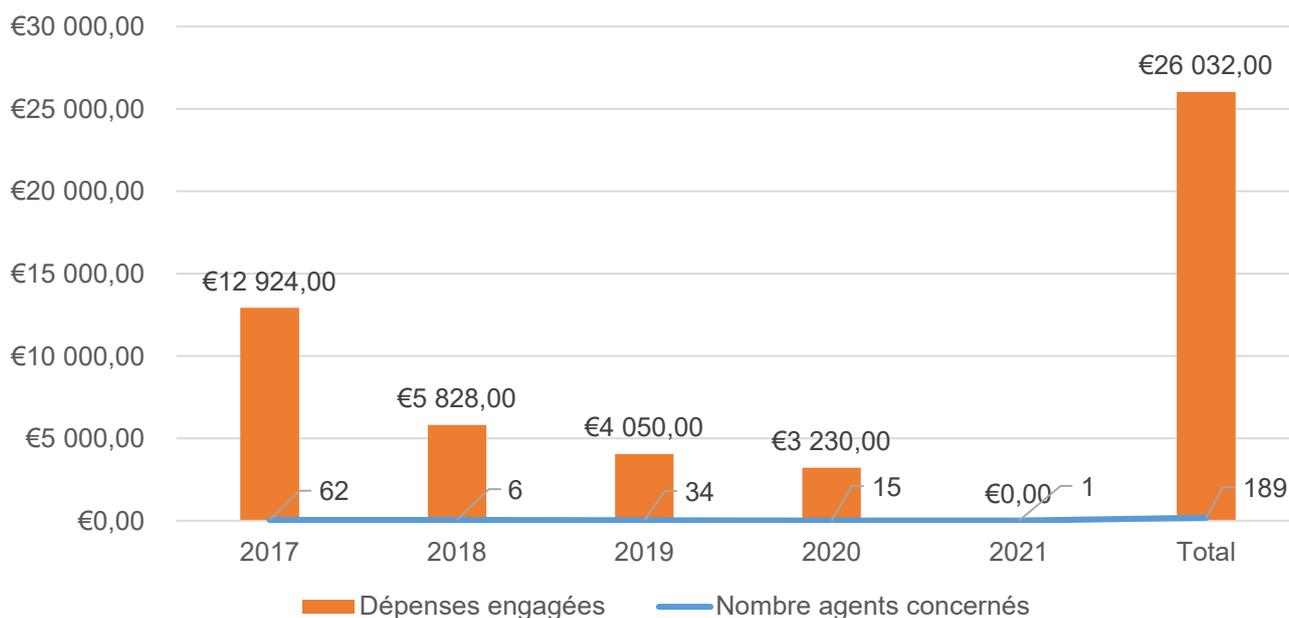
Année	Nombre d'agents concernés	Total des dépenses	Moyenne des dépenses par agent
2017	93	64 362,71 €	692,07 €
2018	78	37 628,53 €	482,42 €
2019	51	25 347,28 €	497,01 €
2020	28	30 654,82 €	1 094,82 €
2021	30	21 650,29 €	721,68 €

Les dépenses* moyennes consacrées par agent au maintien dans l'emploi ont augmenté de plus de 4 % entre les deux exercices (* portant sur l'amélioration des conditions de vie professionnelle des agents, les aménagements matériels de postes de travail, les formations individuelles ou collectives au profit des collectifs).

I.3.6. Contributions versées par l'UBO au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) :

ANNEE	ASSIETTE D'ASSUJETISSEMENT		TAUX D'EMPLOI DIRECT	MONTANT CONTRIBUTION FIPHFP
	ETP	ETR		
2017	2203	2317	3,54%	283 775,02€
2018	2230	2366	4.18%	163 595,52 €
2019	2192	2259	4,69%	105 525,77 €
2020	2249	2324	5,12%	36 256,60 €
2021	2324	2444	5,65%	188,64 €

I.3.7. Bilan quantitatif des actions de formation et d'information autour du handicap :



I.3.8. Dépenses réalisées de 2017 à 2021 auprès du STPA* (Secteur du Travail Protégé ou Adapté) :

	Dépenses engagées (en HT)	Montant déductible contribution FIPHFP	Ratio dépenses déductibles / dépenses engagées
2017	27 107,52 €	21 212,72 €	78%
2018	35 860,74 €	28 311,68 €	79%
2019	32 559,10 €	26 483,15 €	81%
2020	42 081,70 €	9 990,43 €	24%
2021	44 150,27 €	9 524,95 €	22%

* **STPA** = Secteur du Travail Protégé et Adapté, qui a pour objectif de favoriser l'emploi indirect de travailleurs handicapés et le maintien du lien social par le travail.

Le STPA regroupe 2 types principaux d'acteurs :

Les Établissements et Services d'aide par le Travail (ESAT) qui sont des centres d'accueil pour personnes en situation de handicap ayant pour mission le maintien du lien social par le travail de leurs « usagers ».

Les Entreprises adaptées (EA) qui fonctionnent comme les entreprises en milieu ordinaire mais dont les effectifs doivent comporter un taux minimal de 80 % de personnes en situation de handicap.

PARTIE II. Mise en œuvre

L'élaboration du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap a été commencée par la direction générale des services (DGS) au cours de l'année 2015. Il a associé les services et directions qui ont proposé des actions phares relevant de leur compétence en matière de handicap à l'université. Regroupées en sous objectifs liés aux quatre objectifs stratégiques définis, ces actions constituent la feuille de route du schéma directeur.

Le lancement des travaux pour l'élaboration de la stratégie a été présenté cette même année en Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) par la chargée de mission schéma directeur du handicap à l'UBO.

Chaque service et/ou direction a été invité à proposer un ou plusieurs projets d'actions jugés stratégiques à mettre en place selon un calendrier précis pour améliorer l'accueil, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des étudiants et des personnels en situation de handicap ainsi que la communication et l'information à leur attention.

Le schéma a été adopté au conseil d'administration du 10 octobre 2017.

À chaque projet d'action a été associé un budget prévisionnel interne au service, et/ou la direction concernée à l'exclusion de certains acteurs dans le cadre de plans spécifiques tel que l'Agenda d'Accessibilité Programmé – « AD'AP » pour lequel la direction du patrimoine est dotée d'un budget annuel particulier.

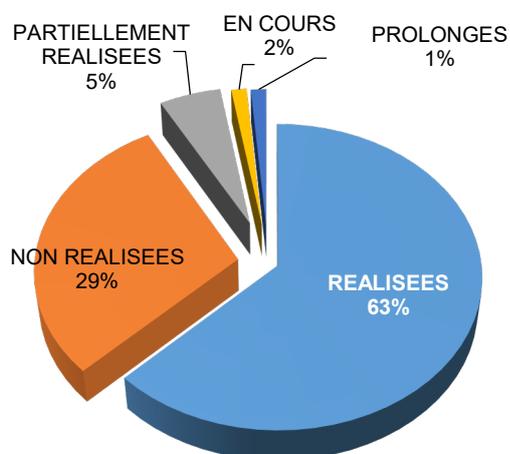
La Fondation UBO, dont l'un des objets est l'inclusion en général et la question du handicap en particulier, apporte son soutien aux projets liés à la question du handicap par un financement dédié. L'UBO Open Factory, grâce à son programme d'expérimentation « le HandiLab », soutient les activités des étudiants et du personnel de l'UBO en situation de handicap afin de rencontrer d'autres usagers internes ou externes à l'université, autour de projets innovants et pluridisciplinaires.

II.1. Bilan des actions :

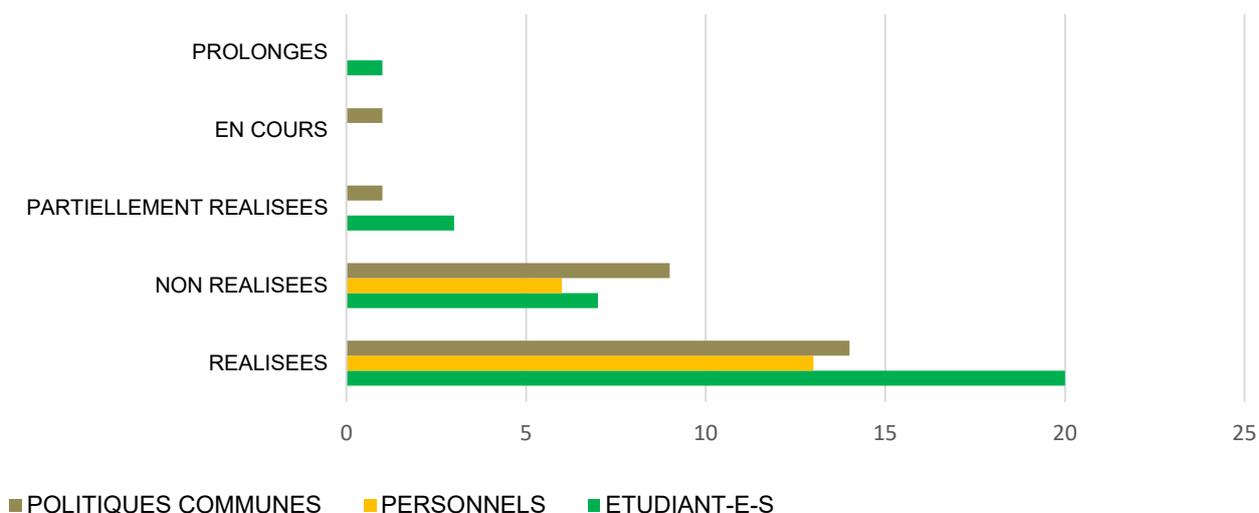
Le calendrier initial des actions du schéma directeur pluriannuel du handicap prévoyait 75 actions en faveur des personnes en situation de handicap à l'UBO (31 actions en faveur des étudiants, 19 actions en faveur des personnels, et 25 actions liées aux politiques communes aux étudiants et personnels en situation de handicap).

47 actions ont été réalisées, 4 partiellement réalisées, 1 prolongée, 1 action est en cours et 22 d'entre-elles n'ont pu être menées à terme, soit un peu moins d'un tiers des actions.

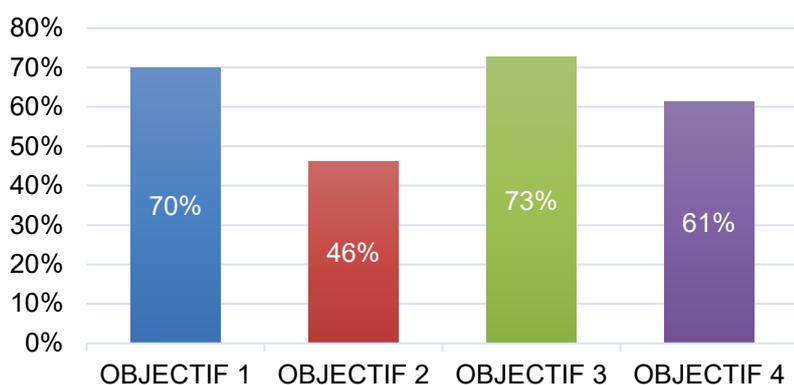
Taux de réalisation global



Taux de réalisation par catégories



Taux de réalisation du schéma par objectif



La réalisation a souffert de la crise sanitaire, dont les épisodes de fermeture de l'établissement, de confinement ou de forts taux de télétravail ont ralenti ou rendu impossibles certaines actions.

Par ailleurs, suite à la remontée et au passage en revue des différents indicateurs par les pilotes d'actions certains indicateurs paraissent trop ambitieux et peu pertinents (actions 1, 2, 5, 6, 7 et 12). Il est donc convenu, pour les actions qui perdureraient, d'être plus concis.

Certaines actions sont également redondantes (par ex. les actions 7, 15 et 18 ou 43 et 44), il convient de les grouper sous une seule et même action.

Il est convenu que des actions communes à plusieurs services ou directions doivent être pilotées par l'acteur majeur identifié par rapport aux objectifs stratégiques et aux bénéficiaires. Un travail en commun est en cours entre la DEVE, Cap Avenir, le SCD, Service Culturel et le SUAPS.

Une sous-utilisation de l'Unité Fonctionnelle ESAT est à noter alors qu'il est parfaitement possible de clairement identifier les marchés concernés (action 73 et 74).

L'absence de médecin du travail est problématique car elle est centrale dans la question du handicap à l'université.

Son absence a fortement impacté la réalisation de certaines actions (39 et 50) dont la reconduction ne pourra être programmée qu'à la condition d'un recrutement.

II.2. Synthèse des actions déclinées par objectif :

OBJECTIF 1 : FAIRE ÉVOLUER LA PERCEPTION DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE SUR LE HANDICAP, LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS : - EN AMÉLIORANT LA COMMUNICATION, - EN AMÉLIORANT L'INFORMATION, - EN AMÉLIORANT LA SENSIBILISATION, - EN AMÉLIORANT LA FORMATION.					
SOUS OBJECTIF : AMÉLIORER LA COMMUNICATION					
ACTION	N°	BÉNÉFICIAIRE	STATUT	INDICATEURS	BILAN
Enrichir le guide "études, vie étudiante et handicap" et élargir sa diffusion.	1	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre de guides diffusés, réalisation d'une enquête à destination ESH.	- Nombre de guides distribués : 400 en 2017, 2018, 2019, 2020 et 40 en 2020. - Diffusion de 1200 flyers aux lycées entre 2017 et 2021. - 2018-2019 : Mise à jour du guide « études, vie étudiante et handicap », transcription en braille du guide, fin 2021 : travail en cours d'une nouvelle mise à jour du guide.
Relayer l'information sur l'accompagnement des étudiants en situation de handicap lors des principaux événements d'information à destination des étudiants (Journées de rentrée, Portes ouvertes, soirée d'information).	2	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre d'événements. - Taux de fréquentation des espaces mis en place.	- Chiffres généralistes non spécifiquement en lien avec le public en situation de handicap. Indicateur inopérant.
Diffuser de manière systématique les offres d'emplois contractuels auprès des entités ou organismes en charge de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.	32	PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de recrutements d'agents contractuels ayant impliqué la participation d'un organisme en charge de l'insertion des travailleurs handicapés (notamment dans la phase de « sourcing »).	- 2017 : 14 ; 2018 : 11 ; 2019 : 6 ; 2020 : 11. - Pas de recours systématique aux organismes spécialisés pour les recrutements contractuels sur la période considérée. - Recrutements ciblés de personnels BIATSS en contrats BOE (article 27 de la loi du 11 janvier 1984) et dans le cadre des opérations collectives de reconstitution des viviers d'agents contractuels BAP J (cat. C et B).
Diffuser la campagne nationale d'information sur le handicap à l'UBO et créer une communication autour du handicap à destination des étudiants et des personnels.	51	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	- Réalisation un sondage sur l'impact de la campagne.	- Campagne réalisée chaque année mais pas de sondage sur son impact réalisé par la suite.
Travailler sur la communication pour un SUAPS ouvert à tous !	52	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de supports diffusés.	- Nombre de livrets distribués : 2017-2018 : 19 000, 2018-2019 : 20 000, 2019-2020 : 17 000, et programme en ligne en 2020-2021. - Nombre de supports diffusés : livrets des activités (environ 20 000 par an) + 10 bâches dans les locaux. 2790 à 4500 euros pour les livrets 1000 euros pour les bâches.

SOUS OBJECTIF : AMÉLIORER L'INFORMATION					
Améliorer le recensement des étudiants en situation de handicap afin de leur présenter les possibilités d'accompagnement et faciliter la prise de RDV au SUMPPS.	3	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de courriers envoyés. - Nombre d'étudiants qui ont pris RDV au SUMPPS. - Nombre de demandes en ligne. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un formulaire en ligne de demande d'aménagement. Les données du formulaire sont écrasées d'une année sur l'autre. Il est donc impossible de connaître le nombre de demandes déposées en ligne. - L'indicateur "nombre de courriers envoyés " n'est pas pertinent car la communication auprès des étudiants se fait essentiellement par courriel. - Nombre d'étudiants qui ont pris RDV : 388 en 2017, 363 en 2018, 472 en 2019, 520 en 2020 et 549 en 2021.
Développer les actions par les pairs.	4	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'étudiants impliqués. - Nombre de vidéos réalisées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'étudiants inscrits dans le parcours handicap de l'Unité d'Enseignement Libre "engagement étudiant" : en 2018-2019 : 14, 2019-2020 : 28 et 2020-2021 : 58. Depuis le 14 novembre 2018 : une vidéo de sensibilisation aux missions du service Cap'Avenir en lien avec le handicap a été réalisée. - 2 vidéos sur le handicap ont été réalisées dont une en cours de tournage, diffusion faite lors de la journée Handijob par étudiants en master 1 RH (projet vu avec Handiversité). Le site Cap'Avenir a été retravaillé sur la partie handicap.
Proposer l'accès aux informations par le web sous forme de guichet unique.	5	ÉTUDIANTS	Prolongé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de connexions 	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place d'un guichet unique par le web a été reportée en attendant la mise en accessibilité numérique du site de l'UBO. Une réflexion sur le contenu du site est en cours avec Cap'Avenir. - Des guides d'information sur les différents types de handicap et les compensations possibles sont également disponibles dans les ressources en ligne sur le site de la DEVE depuis 2021 (accessibles uniquement aux personnels).
Réalisation d'un guide pratique des aménagements des études et des examens mis en place à l'UBO.	6	ÉTUDIANTS	Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de lexiques réalisés et diffusés 	
Organiser une réunion d'information à la rentrée avec les composantes afin de présenter les services liés au handicap et les procédures associées	7	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants à ces réunions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses rencontres en septembre et octobre avec les équipes pédagogiques et les responsables de formation, de scolarité et secrétariats de département notamment lors des réunions d'équipes plurielles. - Nombre de réunions d'équipes plurielles : 2018-2019 : 23, 2020-2021 : 25 et au 1er octobre 2021 : 30. Nombre de participants à ces réunions : chaque réunion comprend a minima 5 participants.
Renforcer l'information sur les différents types de handicap et la conduite à tenir pour mieux accueillir et échanger.	8	ÉTUDIANTS	Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de plaquettes diffusées et enquête à destination des personnels pour voir l'impact de la communication. 	
Renforcer l'information sur le rôle des différents acteurs du handicap.	9	ÉTUDIANTS	Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de RDV par référent. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cf. action 29 pilotée par la DEVE.
Intégrer la notion de handicap et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les pratiques managériales.	33	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions annuelles de formation sur la problématique du handicap à destination des encadrants. - Nombre d'encadrants participant à ces sessions (taux de désistement). 	<ul style="list-style-type: none"> - 2017 : 12. En 2018 et 2019, les encadrants ont été intégrés aux ateliers de sensibilisation autour des typologies de handicap. En raison du contexte sanitaire, la session 2020 à destination des encadrants a dû être annulée.

Améliorer le recensement des personnels en situation de handicap.	34	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de notices de renseignement ayant permis d'identifier des primo-arrivants en situation de handicap. - Nombre d'agents BOE en poste identifiés à l'occasion de la campagne annuelle de recensement. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2017 : 7 ; 2018 : 11 ; 2019 : 12 ; 2020 : 8 - Nombre BOE : 82 en 2017, 99 en 2018, 106 en 2019, 119 en 2020 et 138 en 2021.
Élaborer une charte du référent handicap de composante.	53	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chartes signées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Des référents handicap ont été nommés mais la Charte n'a pas été élaborée.
SOUS OBJECTIF : AMÉLIORER LA SENSIBILISATION					
Mise en ligne de témoignages d'étudiants en situation de handicap sous forme de courtes vidéos retraçant leur parcours universitaire et vie étudiante.	10	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de témoignages mis en ligne. - Nombre de vues. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une vidéo de témoignages d'étudiants bénéficiant d'aides humaines. - L'indicateur sur le nombre de vue n'a pas été renseigné.
Pérenniser la semaine de sensibilisation au handicap et les actions ponctuelles d'information et de formation à destination des étudiants et des personnels.	11	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions mises en place. - Fréquentation des événements. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2017-2018 : organisation d'une semaine de sensibilisation au handicap par la DEVE (19-23 mars 2019). Cet événement organisé tous les 2 ans n'a pu se tenir en mars 2020 en raison de la crise sanitaire. - Organisation de " mises en situation de handicap " au 1er semestre 2021 à l'UFR Médecine et Sciences de la Santé (17 novembre 2021) et UFR Lettres et Sciences Sociales (16 novembre 2021) : 50 participants sur chaque UFR. - Organisation de formation de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel (16 mars 2017 TSA et TED, 12 février 2017, handicap visuel, 24 avril 2017 DYS, 5 février 2018 handicap auditif, 6 décembre 2018 TSA, 26 mars 2019 handicap psychique, 25 octobre 2021 TSA, 3 février 2022 TSA) : une quinzaine de participants par session. - Réalisation en 2021 de vidéos de sensibilisation au handicap.
Développer ou mettre en place des actions de sensibilisation des collectifs de travail	35	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un guide du travailleur handicapé. - Nombre d'ateliers de sensibilisation portant sur la typologie des handicaps, les modalités d'intégration et de maintien dans l'emploi des agents handicapés et plus globalement de l'accueil du public handicapé. - Nombre de participants à ces ateliers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le guide du travailleur handicapé n'a pas été réalisé mais la page intranet dédiée a été néanmoins alimentée. - 2017 : 10 ateliers et 61 agents formés ; 2018 : 3 ateliers et 62 agents formés ; 2019 : 2 ateliers et 34 agents formés ; 2020 : 2 ateliers et 13 agents formés.
SOUS OBJECTIF : AMÉLIORER LA FORMATION					

Former et sensibiliser les jurys au recrutement de travailleurs handicapés.	36	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un guide relatif à l'entretien de recrutement de travailleurs handicapés et aux risques de discrimination à l'embauche liée au handicap. - Nombre d'ateliers de formation annuels portant sur le recrutement de travailleurs handicapés. - Nombre de participants à ces ateliers. 	<ul style="list-style-type: none"> - La session de formation à destination des encadrants de 2017 abordait la problématique du recrutement des Travailleurs en situation de Handicap. - De 2018 à 2020, les ateliers à destination des encadrants étaient davantage orientés vers les problématiques d'accueil et de maintien dans l'emploi. Pas d'atelier en 2021.
Mettre en place un plan de formations ciblé à destination de l'ensemble des personnels afin de permettre un meilleur accompagnement des étudiants et des personnels.	37	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formations mises en place. - Nombre d'inscrits aux formations. 	<ul style="list-style-type: none"> - En 2017 : 10 ateliers et 61 agents formés ; - 2018 : 3 ateliers et 64 agents formés ; - 2019 : 2 ateliers et 34 agents formés ; - 2020 : 2 ateliers et 13 agents formés ; - 2021 : 1 atelier et 14 agents formés.

OBJECTIF 2 : FAVORISER LES PARCOURS DE RÉUSSITES EN AMÉLIORANT L'ACCUEIL, L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

SOUS OBJECTIF : AMÉLIORER L'ACCUEIL

Anticiper l'accueil des étudiants en situation de handicap dès le lycée ainsi que l'évaluation des besoins d'accompagnement.	12	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'étudiants accompagnés (bénéficiant d'aménagements spécifiques). - Nombre d'étudiants bénéficiant d'aides humaines et techniques. - Nombre d'intervenants (contrats étudiants). 	<ul style="list-style-type: none"> - 2017 : 388 ; - 2018 : 363 ; - 2019 : 472 ; - 2020 : 520 et 2021 : 549. - Courrier adressé tous les ans à destination des élèves de l'enseignement secondaire en situation de handicap via les lycées pour présenter les dispositifs existants à l'UBO et leur proposer un accompagnement personnalisé par Handiversité.
Renforcer le dispositif d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap nouvellement recrutées.	38	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de visites médicales d'agents nouvellement recrutés auprès de la médecine préventive. - Nombre d'entretiens effectués par le Correspondant handicap d'agents nouvellement recrutés : Prévoir une enquête de satisfaction auprès des agents titulaires ou contractuels nouvellement recrutés. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1152 visites médicales des personnels UBO en 2017, - 1270 en 2018, - 1144 en 2019, - 850 en 2020, - 924 en 2021.

SOUS OBJECTIF : AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT

Mise en place d'une campagne de recrutement dans le cadre de contrats étudiants pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap (tutorat, prise de notes, secrétariat d'examen).	13	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre d'étudiants accompagnants mobilisés.	- Des fiches de poste pour les missions de tuteur, preneurs de notes et secrétaires d'examen ont été établies. - Nombre de « preneurs de notes » : 28 en 2017, 33 en 2018, 34 en 2019, 32 en 2020 et 111 en 2021. Nombre de « secrétaires d'examens » : 18 en 2017, 28 en 2018, 9 en 2019, 11 en 202 et 20 et 2021. - Un appel à candidature est lancé chaque année début septembre sur la liste des étudiants, relayé par les scalarités, sur l'application « career center » et sur les réseaux sociaux de l'UBO. - Des appels à candidature ponctuels sont également lancés en fonction de besoins particuliers. Un formulaire de candidature a été établi pour faciliter les démarches. - Un vivier de d'étudiants a été mis en place pour pourvoir aux besoins. - Nombre d'étudiants accompagnants mobilisés : « Preneurs de notes » : 28 en 2017, 33 en 2018, 34 en 2019, 32 en 2020 et 111 en 2021. - Nombre de « secrétaires d'examens » : 18 en 2017, 28 en 2018, 9 en 2019, 11 en 2020 et 20 et 2021.
Compléter l'accompagnement des étudiants en situation de handicap par un dispositif de parrainage et d'entraide étudiante sous forme de volontariat.	14	ÉTUDIANTS	Non réalisé	- Nombre d'étudiants accompagnants mobilisés.	- Non mis en place.
Organiser une réunion de bilan avec tous les acteurs à l'issue des plans d'accompagnement des étudiants en situation de handicap.	15	ÉTUDIANTS	Partiellement réalisé	- Nombre de réunions.	- Des points réguliers avec les composantes (scolarités et responsables de formation) ont été réalisés pour faire un bilan sur les aménagements mis en place. - Des réunions avec le SUMPPS sont également organisées en fin d'année universitaire pour faire le bilan des aménagements mis en place et préparer la rentrée.
Développer une application de suivi des aménagements proposés aux étudiants en situation de handicap.	16	ÉTUDIANTS	Non réalisé	- Nombre d'étudiants saisis dans l'application.	- Le projet a été voté en COSINUM, mais l'application n'a pas été développée par la DSIUN car les spécifications fonctionnelles sont manquantes.
Engager une réflexion sur les règles de prise en charge du handicap temporaire.	17	ÉTUDIANTS	Non réalisé	- Élaboration d'une procédure à l'attention des étudiants souffrant d'un handicap temporaire au cours de leur scolarité. - Nombre d'étudiants pris en charge.	- Indicateur pas adéquat.
Organiser des ateliers d'échanges de bonnes pratiques entre les différentes scarités et enseignants de composantes pour la mise en place des aménagements.	18	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre d'ateliers mis en place.	- Les ateliers d'échange n'ont pas été organisés strictement. Cependant, la mise en place des aménagements a été évoquée lors de chaque réunion des responsables de scolarité pour recenser les difficultés rencontrées et apporter des solutions.
Rédiger une fiche de procédure sur le dispositif d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en mobilité internationale.	19	ÉTUDIANTS	Partiellement réalisé	- Formalisation du process pour une mobilité.	- Une fiche sur la procédure d'accueil des étudiants entrants à l'UBO existe, mais pas de fiche spécifique sur l'accueil des étudiants en situation de handicap. Concernant les subventions Erasmus : l'inclusion devient une obligation aux établissements qui doit être prise en compte. Une bourse complémentaire (250 € par mois) en fonction de plusieurs critères d'inclusion doit être attribuée aux étudiants concernés.

Accompagner les équipes de travail comportant dans leurs effectifs un agent handicapé en inaptitude totale ou partielle sur ses fonctions dans la redéfinition/réorganisation de l'activité du service.	39	PERSONNELS	Non réalisé		
Mettre en place une procédure d'urgence avec la MDPH.	40	PERSONNELS	Non réalisé		- Partenariat non commencé. Contacts ponctuels avec la MDPH en vue de l'accélération du traitement de certains dossiers.
Mettre en place un protocole de télétravail spécifique pour les agents en situation de handicap.	41	PERSONNELS	Réalisé	- Nombre d'agents maintenus en emploi dans le cadre d'un protocole de télétravail sans survenance de difficultés organisationnelles durables.	- 2017 : 1 - 2018 : 1 - 2019 : 2 - 2020 : 3 - 2021 : 1
Étudier le principe d'une prise en charge intégrale pour les agents reconnus handicapés de la différence de rémunération dans le cadre d'une reprise à temps partiel thérapeutique, d'un aménagement horaire ponctuel préconisé par le médecin du travail ou dans le cadre d'une période préparatoire au reclassement consécutif à une inaptitude définitive à leurs fonctions.	42	PERSONNELS	Partiellement réalisé	- Nombre d'agents BOE en temps partiel pour raisons médicales ou en période préparatoire à un reclassement bénéficiaire du maintien intégral des primes.	- Il n'existe aucun fondement réglementaire mobilisable pour le maintien intégral des primes (analyse Chancellerie Rectorat). - La période préparatoire au reclassement a été instaurée en 2020 avec mise en œuvre effective à/c de 2021 pour 2 agents à l'UBO.

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN FAVORISANT LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

SOUS OBJECTIF : FAVORISER LE RECRUTEMENT

Développer et communiquer sur la mise en place de projets tuteurés ou de stages sur le thème du handicap.	20	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre de projets accompagnés.	- La DEVE a accompagné plusieurs groupes d'étudiants sur la mise en œuvre de projets sur le thème du handicap. Handiversité a ainsi effectué un état des lieux sur la population en situation de handicap à l'université, informé sur les aménagements mis en place et sur la procédure de demande d'aménagements. Une expertise a été apportée sur la mise en place des projets. Le service a fait l'acquisition de matériel pour faciliter la mise en place d'actions de sensibilisation. Nombre de projets accompagnés : 4/an.
Contrats doctoraux.	21	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre de contrats doctoraux handicapés chaque année et le Nombre de rencontres avec les laboratoires et écoles doctorales.	- La DEVE a communiqué sur le dispositif mis en place par le Ministère auprès de la DRIVE qui a relayé l'information auprès des Ecoles doctorales et aux laboratoires. - Nombre de contrats doctoraux : 2017 : 1 ; 2018 : 1 ; 2019 : 1. - Les demandes de 2017 et 2018 correspondent à des prolongations de contrats doctoraux handicapés. 2 demandes ont été déposées en 2021 sans aboutir (des financements ont été mis en place sur des budgets UBO).
Compléter l'accompagnement des étudiants en situation de handicap par un dispositif	22	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre de visites / de parrains / entreprises partenaires.	- Actions menées par Cap'Avenir principalement : 1/ « Duoday » : ciblage du public en fonction notamment des exigences des profils souhaités par les entreprises. Depuis le 14 novembre 2018, 3 « Duodays » effectués,

de parrainage d'entreprises.					<p>16 mai 2019, 19 novembre 2020, 18 novembre 2021 : 10 conventions signées (Paris 2024, Préfecture maritime, DGFIP, Thalès, Laïta, Franpac).</p> <p>2/ Visite du site Thalès (partenaire).</p> <p>- Depuis le 14 novembre 2018 : 3 événements, 30 novembre 2018, 20 novembre 2019, 14 décembre 2021 : 11 étudiants accompagnés par l'UBO.</p> <p>3/ Développement/maintien des partenariats et travail pluriel régulier (4 associations, 15 entreprises).</p> <p>4/ Commission académique d'accès aux études supérieures (CAAES) avec le Rectorat de Rennes, une par année universitaire 25 juin 2020, 27 août 2020, 24 juin 2021, 26 août 2021.</p> <p>Contexte : La loi orientation et réussite des étudiants (ORE) du 8 mars 2018, réaffirme et garantit le droit pour tout bachelier d'accéder aux études supérieures. À ce titre, le recteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - devient le garant de ce droit et dispose d'un pouvoir d'inscription d'office avec l'accord du candidat ; - organise une commission visant à apporter des solutions d'inscription dans l'enseignement supérieur pour : - les candidats justifiant d'une situation exceptionnelle (droit au réexamen) ; - les candidats sans solution. - La commission est composée de représentants du SAIO et de l'équipe pluridisciplinaire handicap. <p>5/ Rectorat / Groupe de travail Liaison sco-sup 24 avril 2019, 26 septembre 2019: organiser un temps d'interconnaissance entre les professionnels de l'accompagnement dans le secondaire et dans le supérieur pour permettre à l'équipe pluridisciplinaire de gagner en connaissance générale (amont et aval) sur les pratiques d'accompagnement.</p> <p>6/ PRITH / Groupe de travail « sensibiliser les étudiants au handicap » avec Université Bretagne Occidentale, Université Rennes1 et 2, ESIR, Université Bretagne Sud, ITES 29, DRJSCS, ASKORIA, coordination PRITH, Agefiph, UNEA, ECA, DIRECCTE.</p>
Aider à la recherche de stage et à l'insertion professionnelle.	23	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre de conventions signées, de parrains, de visites.	<p>- Actions menées par Cap'Avenir principalement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depuis le 14 novembre 2018 : 160 entretiens réalisés avec des étudiants / jeunes diplômés ayant une problématique de santé et/ou un handicap (reconnu ou non par la MDPH) pour des questions d'orientation et/ou d'insertion professionnelle. Vus pour plus de 30 % des cas à plusieurs reprises + travail pluriel avec associations, Handiversité, les enseignants et/ou responsables des filières. - Fin 2019 : 13 en filière sciences dont 7 ayant un trouble de l'autisme.
Poursuivre la collaboration avec l'IAE sur le projet Handijob.	24	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre d'étudiants inscrits sur les ateliers, présents au forum.	<ul style="list-style-type: none"> - Depuis le 14 novembre 2018 ; 4 événements organisés 28 février 2019, 13 février 2020, 11 février 2021, 3 février 2022. - 25 participants au jobdating en moyenne par an, 6 entreprises présentes en moyenne : on constate un accroissement du nombre de participants notamment sur les deux derniers événements qui ont été réalisés à distance (éditions 2021 et 2022). - 30 personnes aux conférences en moyenne, environ 50 en 2021 (distanciel). - La partie dédiée aux conférences a été déployée sous un autre format plus individualisé pour l'édition 2022 (notamment dû au contexte sanitaire).
Intégrer systématiquement dans les fiches de poste ou appels à candidatures un volet « fiche de contraintes » qui précise de manière détaillée les contraintes spécifiques du poste (physiques, psychologiques, cognitives, sensorielles...)	43	PERSONNELS	Non réalisé	- Nombre de fiches de « contraintes » réalisées.	

SOUS OBJECTIF : FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
Identifier les situations et postes à risque de désinsertion professionnelle pour raison de santé.	44	PERSONNELS	Non réalisé	- Nombre de fiches d'exposition aux risques et contraintes réalisées.	
Mettre en place des parcours préventifs aux risques d'inaptitude.	45	PERSONNELS	Non réalisé	- Évolution du nombre d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitude constatées. - Prise en compte de la cartographie dans les campagnes d'emploi et de mobilités internes. - Taux de rotation sur les postes identifiés comme moins exposés.	
Formaliser une procédure de suivi des fiches d'inaptitude.	46	PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de fiches d'inaptitude complétées. - Nombre de situations d'inaptitude suivies / nombre total de situations d'inaptitude. - Nombre de situations non connues des services et/ou de la DRH.	- Aménagements matériels des postes de travail : 11 agents concernés en 2017, 2018 et 2019, 12 en 2020 et 11 en 2021 (pour un montant de 16 790.92 €). - Amélioration des conditions de vie professionnelle / personnelle : 3 agents concernés en 2017 et 2018 ; 6 agents en 2019, 3 agents en 2020 et 4 agents en 2021 (pour un montant de 4138.94 €). - Aménagements horaires temporaires : 6 agents en 2017 et 2018, 5 agents en 2019 et 2020. - Totaux agents bénéficiaires : 20 en 2017 et 2018 ; 22 en 2019, 20 en 2020 et 16 en 2021.
Inclure dans le dispositif d'accompagnement dans l'emploi les agents sans reconnaissance de handicap.	47	PERSONNELS	Réalisé	- Nombre d'agents sans RQTH ayant bénéficié de mesures de maintien en emploi. - Délais moyens pour la mise en place d'une solution de maintien en emploi.	En 2017 : 0 ; en 2018 : 2 ; en 2019 : en 6 ; en 2020 : 3. Le délai moyen pour la mise en place d'une solution de maintien dans l'emploi est de 6 à 8 semaines en incluant une phase de prêt de matériel souvent de 15 jours à 1 mois avant acquisition définitive.
Accroître les objectifs quantitatifs annuels de recrutements de personnels titulaires et contractuels.	48	PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de recrutements de personnels BIATSS sur besoins permanents via la procédure spécifique des recrutements BOE. - Nombre de recrutements d'agents contractuels sur besoins permanents ou temporaires de 6 mois ou plus ayant impliqué la participation d'un organisme en charge de l'insertion des travailleurs handicapés (notamment lors de la phase de « sourcing »). - Nombre de recrutements de doctorants contractuels parmi les étudiants handicapés de l'établissement ou provenant d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche.	- Recrutements spécifiques BOE : 1 en 2017 ; 1 en 2018, 0 en 2019, 1 en 2020 et 2021. - Recrutements CDD besoins permanents : 12 (dont 2 CAE) en 2017 ; 10 en 2018, 6 en 2019, 9 (dont 1 LRU) en 2020, 3 en 2021 (+ 2 agents BOE par mutation). - Doctorants contractuels : 1 (dans le cadre d'un contrat doctoral handicap).

OBJECTIF 4 : « CO-CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DU HANDICAP INCLUSIVE EN FAVORISANT L'ACCESSIBILITÉ ET LA VIE SUR LE CAMPUS, EN DÉVELOPPANT LES PARTENARIATS ET LA SYNERGIE ENTRE ACTEURS, EN CONTRIBUANT A SON PILOTAGE ADMINISTRATIF ET FINANCIER »

SOUS OBJECTIF : FAVORISER L'ACCESSIBILITÉ ET LA VIE SUR LE CAMPUS

Réalisation d'un livret d'accessibilité et d'équipement des salles de TP.	25	ÉTUDIANTS	Non réalisé	- Nombre de salles décrites.	
Poursuivre le travail d'accessibilité à toutes les ressources du service CAP AVENIR et étoffer le fonds documentaire sur l'emploi des travailleurs handicapés	26	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre d'ouvrages disponibles.	- 7 ouvrages disponibles : Abonnement à revue « HANDIRECT » : abonnement commencé en janvier 2020, mensuel. Tarif annuel de 48 euros ; - 90 Achats en 2017 : - « Entreprise et handicap » Sylvie Liberti, Valérie Tran - « Handicap et accessibilité » Joël Zaffran - « Le handicap en entreprise » G. Tisserant Pearson - « Les élèves en situation de handicap » M. Caraglio - « L'inclusion socioprofessionnelle » FIPHFP - « PSYCHOLOGIE DU HANDICAP » Nader-Grosbois - Concernant le logiciel « ZoomText » : aucune trace de la commande passée alors que le logiciel a bien été utilisé dans le service.
Compléter la charte des associations par une rubrique pour un enseignement supérieur inclusif, une vie étudiante accessible.	27	ÉTUDIANTS	Réalisé	- Nombre de chartes signées.	- Un paragraphe a été intégré à la charte des associations étudiantes. (Article 6 de la charte), https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/82/82275_charte-des-associations-etudiantes-2019.pdf .
Poursuivre la mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité programmé (Ad'Ap) voté à l'UBO en 2015.	54	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre d'opérations réalisées.	- Mise en œuvre de l'Ad'Ap par tranches annuelles. L'université a reçu le soutien de l'État à hauteur de 500 000 € et l'établissement a financé 319 086 € sur son budget propre. - En 2016 : 303 678 € de dépenses pour mise en conformité d'ascenseurs (Bâtiment F de l'UFR Sciences, bât principal de l'UFR Droit, Bât B de l'IUT de Quimper et création tables de salles de TP réglables en hauteur). - En 2017 : 86 224 € de dépenses pour la mise en conformité de l'escalier principal de la BU Centrale, automatisation des portes et mise en conformité d'ascenseurs. - En 2018 : 342 619 € de mise en conformité des escaliers de l'UFR Sciences, accès salle B du gymnase, mise en conformité d'ascenseurs et de la Scolarité de l'UFR sciences. - En 2019 et 2020 : 86 565 € de dépenses. 2020 : pour la mise en conformité des escaliers de l'UFR Droit et Centre Bouguen. (Cf. note DIR Patrimoine sur l'Ad'Ap).
Mise en œuvre d'un registre d'accessibilité conformément à la réglementation du 28 mars 2017.	55	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	- Mise à disposition de ce registre.	- L'équipe a été renouvelée en 2019 mais, il n'y a pas eu d'enregistrement des indicateurs.
Réaliser un guide de cheminement sur le campus.	56	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé		
Pouvoir se localiser et s'informer (se diriger) sur le campus et dans les bâtiments.	57	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	- Nombre de personnes utilisant l'application.	- Le plan Vigipirate a constitué un frein important à la mise en œuvre de cette action.

Améliorer l'accessibilité des SCD.	58	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Production d'un rapport sur l'amélioration de l'accessibilité des SCD en faveur des personnes en situation de handicap.	- 15 actions ont été réalisées pour rendre les espaces, les ressources et les services des bibliothèques plus accessibles. Elles sont détaillées dans le <u>rapport en ligne</u> .
Vérifier l'accessibilité des sites web et les rendre, le cas échéant, progressivement accessibles selon le référentiel officiel RGAA.	59	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Le nombre d'améliorations réalisées.	- La nouvelle usine à site est basée sur une charte graphique très sobre : grand texte noir sur fond blanc, taille 15px minimum. Les contrastes des couleurs ont été aussi étudiés pour respecter les normes d'accessibilité. Cependant, les sites n'ont pas été soumis au https://validator.w3.org/ par faute de moyen humain. Il s'agit d'une base de sites de départ, qui est conçue comme évolutive pour coller au mieux aux normes d'accessibilités : avec en ressource RH un développeur recruté pour le développement des nouveaux sites. Il sera donc disponible et missionné sur ces questions d'accessibilité une fois la première phase de lancement des sites réalisée.
Produire des contenus à mettre à disposition des étudiants, auditeurs et personnels en situation de handicap.	60	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Tableaux de bord, courbes d'évolution de la production de contenus adaptés.	- Les contrastes des couleurs ont été aussi étudiés pour respecter les normes d'accessibilité.
Améliorer et favoriser l'accessibilité des publics dans toutes les APSA (Activités Physiques Sportives et Artistiques) proposées par le SUAPS.	61	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Evolution du nombre d'ESH inscrits dans les APSA.	- Pas de chiffres car nous ne pouvons pas comptabiliser le nombre ESH sur les cours.
Proposer dans les cours du SUAPS, l'intégration des personnes en situation de handicap, selon les compétences de l'enseignant, mais aussi les contraintes environnementales, matérielles, et sécuritaires.	62	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Le nombre de PSH accueillies. Et évolution du nombre	- Pas de chiffres car nous ne pouvons pas comptabiliser le nombre ESH sur les cours.
Accompagner la pratique handisport et sport partagé dans nos locaux, en lien avec le milieu universitaire et le milieu associatif handisport.	63	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de locaux mis à disposition.	- Les créneaux banalisés badminton « handi valide », multi-activités, sarbacane encadrés par Handi Sport ou un étudiant master APAS ne fonctionnent pas bien. 1,5 heure d'enseignement moniteur APAS.
Lever les barrages et favoriser l'accès à la culture.	64	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Taux de participation aux manifestations.	- Des manifestations ont été organisées mais le taux de participation n'a pas été enregistré.
Encourager les actions solidaires.	65	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre d'actions solidaires mises en place.	- cf. action 4, 20 et 22 : Partie « Étudiants » du schéma.
Faciliter l'accès aux services proposés par le CLOUS de Brest via leur site web et par la nomination de référents	66	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Partiellement réalisé	- Identification des référents et informations sur le handicap sur le site web du CROUS.	- https://www.crous-rennes.fr/logements/nos-residences/logements-adaptes/ Pas de référents nommés.

SOUS OBJECTIF : DÉVELOPPER UN RÉSEAU DE PARTENAIRES HANDI-ENGAGÉS ET METTRE L'ENSEMBLE DES ACTEURS EN SYNERGIE					
Renforcer les partenariats avec les établissements du secondaire et le Rectorat et la MDPH.	28	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de primo-arrivants. - Nombre d'élèves ayant un dossier MDPH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de primo-arrivants : 135 en 2017 ; 115 en 2018 ; 183 en 2019 ; 182 en 2020 et 179 en 2021. - Le nombre d'élèves ayant un dossier MDPH n'a pas été recensé. Les relations avec l'Inspection académique, les chefs d'établissements et le CIO sont lancées par Cap' Avenir. La rencontre prévue en 2020 n'a pu avoir lieu en raison du contexte sanitaire.
Compléter le réseau des correspondants handicap dans les composantes, établir un annuaire des correspondants handicap et animer ce réseau.	29	ÉTUDIANTS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de correspondants handicap dans les composantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup de composantes ont désigné un référent handicap. La liste des référents handicap est mise à disposition sur le site de la DEVE Handiversité, cependant toutes les composantes n'ont pas encore désigné leur référent. - La réflexion n'a pas été menée sur l'intégration des fonctions des référents handicap dans le référentiel des tâches ou fiche de postes. 2017 : 9 ; 2018 : 9 ; 2019 : 9 ; 2020 : 9 ; 2021 : 10.
Repenser et renforcer l'organisation des acteurs internes afin de favoriser la prise en compte (et en charge) des situations de handicap ou d'inaptitude.	49	PERSONNELS	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de visites de terrain de la médecine préventive effectuées. - Nombre de personnes ressources/relais désignées. - Nombre de réunions de la commission pluridisciplinaire par an. 	<ul style="list-style-type: none"> - 24 études de postes en 2018 dont 10 pour reconnaissance de handicap, 21 en 2019 dont 8 concernant la reconnaissance de handicap, 15 en 2020 dont 5 pour reconnaissance de handicap et 11 en 2021 dont 4 pour reconnaissance de handicap. - 1 médecin du travail et 2 infirmières (1 CDD à 70 % et 1 titulaire à 80 %).
Mettre en place une cellule pluridisciplinaire « ad hoc » de maintien dans l'emploi pour optimiser la prise en charge des situations problématiques.	50	PERSONNELS	Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Fréquence des réunions de l'équipe de suivi. - Nombre de dossiers accompagnés chaque année. - Évolution du nombre d'agents maintenus à leur poste ou plus globalement dans l'emploi. 	
Structurer l'établissement pour aller vers une organisation cible optimale pour la prise en charge du handicap à l'UBO et le suivi du SDPH.	67	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de l'organigramme des acteurs du SDPH. - Nombre de réunions de suivi du SDPH. 	
Développer les partenariats avec les entreprises, les associations dans le cadre de conventions de partenariats.	68	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	En cours	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de conventions signées ou révisées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une Convention régionale de partenariat « atouts pour tous » pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap est en cours d'écriture entre l'UBO, l'UBS, les universités de Rennes 1 et Rennes 2, la DIRRECTE, l'académie de Rennes, la DRAF, l'ARS et des entreprises partenaires. La convention a pour objectif d'assurer une collaboration étroite entre enseignement secondaire (milieu ordinaire et spécialisé), enseignement supérieur et entreprises, visant à proposer des modalités d'accompagnement inscrites dans la durée, adaptées et sans rupture tout au long du cursus de formation complet (collèges, lycées, enseignement supérieur) par la définition, la mise en œuvre et le financement d'actions concertées visant à inciter les élèves à s'inscrire dans des cursus vers l'enseignement supérieur et à favoriser l'insertion professionnelle réussie des jeunes en situation de handicap en Bretagne. La signature de cette convention a pris du retard en raison de l'absence de pilotage du Rectorat.

Mener une réflexion sur la façon de favoriser l'émergence et la réalisation des projets liés au handicap par le biais de la fondation de l'UBO.	69	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de projets soutenus	- 3 projets soutenus : Handi Access (AAP 2018) : https://www.univ-brest.fr/fondation-ubo/menu/REALISATIONS-2017-2020/Appel-a-projets/Laur%C3%A9ats-2017/handi-Access ; Vibzh-Ressenti Musique (AAP 2019) : https://www.univ-brest.fr/fondation-ubo/menu/REALISATIONS-2017-2020/Appel-a-projets/Laureats-2018/Vibzh---Ressenti-Musique ; La Solidaire de Brest (édition connectée 2021).
Recenser les formations ayant une thématique handicap.	70	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	- Liste des formations recensées.	- La signature de cette convention a pris du retard en raison de l'absence de pilotage du Rectorat.
Recenser les projets de recherche portant sur la thématique du handicap.	71	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Non réalisé	- Nomination d'un référent recensement travaux de recherche sur le handicap. - Liste des travaux menés sur ce thème à l'UBO.	- Pas de démarche entreprise en ce sens.
Favoriser l'émergence et la réalisation des projets liés au handicap via le Handilab UBO.	72	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de projets engagés et réalisés.	- De nombreuses actions ont été menées à l'UBO Open Factory pour faciliter l'émergence de projets d'innovation sur le handicap : marathons créatifs, conférences, Handi-Cafés, formation, conventions de partenariats, visites, ateliers, stages, etc... Détails : https://uboopenfactory.univ-brest.fr/
SOUS OBJECTIF : CONTRIBUER A SON PILOTAGE ADMINISTRATIF ET FINANCIER					
Valoriser les éléments de bilans des actions et les résultats obtenus.	30		Partiellement réalisé	- Réalisation du rapport annuel du handicap relatif aux étudiants et passage dans les instances pour information.	- Des statistiques et un bilan financier sont réalisés chaque année. Une enquête ministérielle est renseignée. - Aucune présentation devant les instances n'a été faite.
Candidater à des subventions complémentaires ERASMUS + dans le cadre de projet de mobilité sortante.	31		Réalisé	- Nombre de demandes de subventions réalisées.	- Une fiche sur la procédure d'accueil des étudiants entrants à l'UBO existe, mais il n'existe pas de fiche spécifique pour les étudiants ERASMUS+ en situation de handicap. - Concernant les subventions ERASMUS+, l'inclusion devient une obligation aux établissements qui doit être prise en compte. Une bourse complémentaire (250 € par mois) doit être attribuée aux étudiants en fonction de plusieurs critères d'inclusion. Cette question est désormais caduque dans le cadre de la nouvelle programmation Erasmus+.
Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la commande publique par l'exécution des clauses d'insertion sociale validée au CA du 28 janvier 2016 et par la charte du conseil départementale signée le 27 juin 2016.	73	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	- Nombre de demandes de subventions réalisées.	- 2018 : LOT 1 Désamiantage - Démolitions – Gros-Œuvre 105 H, LOT 4 Menuiseries extérieures 35 H, LOT 5 Menuiseries intérieures 105 H, LOT 6 Doublage isolation cloisonnement 70 H, LOT 8 Revêtement de sols - Faïence 70 H, LOT 9 Peinture 35 H, LOT 11 Plomberie – chauffage - ventilation 70 H, LOT 12 Électricité CFO - CFA 105 H. - 2019-A04 : Nettoyage des locaux : 10 % du volume d'heures de travail générées sur les nouveaux sites, et 20 % du volume d'heures de travail générées sur les prestations ponctuelles. - 2019-109 : Extension et restructuration de la halle de fabrication au sein de l'IUT de Quimper : LOT 1. Désamiantage : 35H obligatoires, LOT 3 Gros œuvre : 70H, LOT 5 Bardage : 35 H, LOT 7 Menuiserie Extérieures : 35H, LOT 16 Plomberie : 140H, LOT 17 Électricité : 35H. 2019-123 : Extension et réhabilitation du Bat D de l'IUT : LOT 1 Démolition Gros œuvre 140 H, LOT 2 Cloisons – doublages – menuiseries intérieures 35H, LOT 3 Plafonds suspendus 35 H, LOT 4 Revêtements de sol - faïence : 70 H, LOT 5 Peinture : 35H, LOT 6 Chauffage – ventilation - Plomberie : 105 H, Lot 7 Électricité : 280 H. - 2020-AO1 : Fournitures informatiques, lot 2. Cartouches et toner : lot réservé aux entreprises qui

					<p>emploi du personnel handicapé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020-128 : Restructuration partielle et extension de l'animalerie centrale à Brest : 35H obligatoires d'insertion sociale sur la durée du marché (lot 2 démolition gros œuvre). - 2021-014 : Rénovation énergétique des IUTs dans le cadre des projets de l'UBO portés au programme REACT-UE : 35H d'insertion sociale prévues par tranche de 50 000 € HT de travaux. - 2021-010 : Rénovation énergétique de la bibliothèque universitaire du Bouguen (Plan de relance) : 2031 H d'insertion sociale prévues pendant la durée d'exécution du marché.
<p>Sensibilisation de l'Université au recours au secteur protégé pour certains achats inférieurs à 25 000 € HT (ex : mise sous pli).</p>	74	ÉTUDIANTS & PERSONNELS	Réalisé	<p>- 80 % des dépenses de la famille d'achat concernées sont externalisées auprès de structures protégées dans la limite d'un objectif total de 25k EUR HT par famille d'achat.</p>	<p>2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'achats effectués : 10 ; - Nombre de services et composants ayant effectué des achats auprès du secteur protégé : 5 ; - Dépenses globales effectuées auprès du secteur protégé (en HT) : 27 107.52 € ; - Montant déductible contribution FIPHFP : 21 212.72 € ; % déductible de la contribution des dépenses effectuées auprès du secteur protégé : 78 %. <p>2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'achats effectués : 9 ; - Nombre de services et composants ayant effectué des achats auprès du secteur protégé : 5 ; - Dépenses globales effectuées auprès du secteur protégé (en HT) : 35 860.74 € ; - Montant déductible contribution FIPHFP : 28 311.68 € ; % déductible de la contribution des dépenses effectuées auprès du secteur protégé : 79 %. <p>2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'achats effectués : 15 ; - Nombre de services et composants ayant effectué des achats auprès du secteur protégé : 9 ; - Dépenses globales effectuées auprès du secteur protégé (en HT) : 32 559.10 € ; - Montant déductible contribution FIPHFP : 26 483.56 € ; % déductible de la contribution des dépenses effectuées auprès du secteur protégé : 81 %. <p>2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'achats effectués : 13 ; - Nombre de services et composants ayant effectué des achats auprès du secteur protégé : 7 ; - Dépenses globales effectuées auprès du secteur protégé (en HT) : 42 081.70 € ; - Montant déductible contribution FIPHFP : 9990.43 € ; % déductible de la contribution des dépenses effectuées auprès du secteur protégé : 24 %. <p>2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'achats effectués : 11 ; - Nombre de services et composants ayant effectué des achats auprès du secteur protégé : 6 ; - Dépenses globales effectuées auprès du secteur protégé (En HT) : 44 150.27 € ; - Montant déductible contribution FIPHFP : 9524.95 € ; % déductible de contribution des dépenses effectuées auprès du secteur protégé : 22 %.
<p>Améliorer les remontées d'information pour la réalisation du bilan en vue de la déclaration au FIPHFP.</p>	75	ÉTUDIANTS & PERSONNEL	Réalisé	<p>- Nombre de jours nécessaires à collecte des informations financières pour la déclaration FIPHFP.</p>	<p>- 6 semaines.</p>

Légende :  action en faveur des étudiants en situation de handicap,

 action en faveur des personnels en situation de handicap,

 politiques communes en faveur des étudiants et des personnels en situation de handicap.

N° : se réfère au numéro des actions définies dans le schéma directeur pluriannuel du handicap 2017-2021.

Le schéma prévoyait 31 actions en faveur des étudiants en situation de handicap :

- 20 actions ont été réalisées (cf. tableau ci-dessus),
- 1 action a été reportée (action 5) car la mise en place d'un guichet unique par le web a été différée en attendant la mise en accessibilité numérique du site de l'UBO. Une réflexion sur le contenu du site est en cours avec Cap' Avenir.
- 7 actions n'ont pu être réalisées : l'action 6 n'étant pas jugée pertinente ne sera pas reconduite dans le prochain schéma., 9, 14, 16, 17 et 25 et 3 actions n'ont été que partiellement réalisées (action 15 à regrouper avec l'action 7 et 18, l'action 19 qui prévoyait l'élaboration d'une fiche spécifique sur la procédure d'accueil des étudiants ERASMUS entrants à l'UBO a fait l'objet d'une fiche pour les étudiants en situation de handicap et 30, action qui a été réalisée mais dont le rapport n'a jamais été présenté dans les instances).

Le schéma compte également 19 actions l'attention des personnels en situation de handicap dont 6 n'ont pu être réalisées (39, 40, 43, 44, 45 et 50) principalement en raison de l'absence d'un médecin du travail à l'UBO (39, 45 et 50).

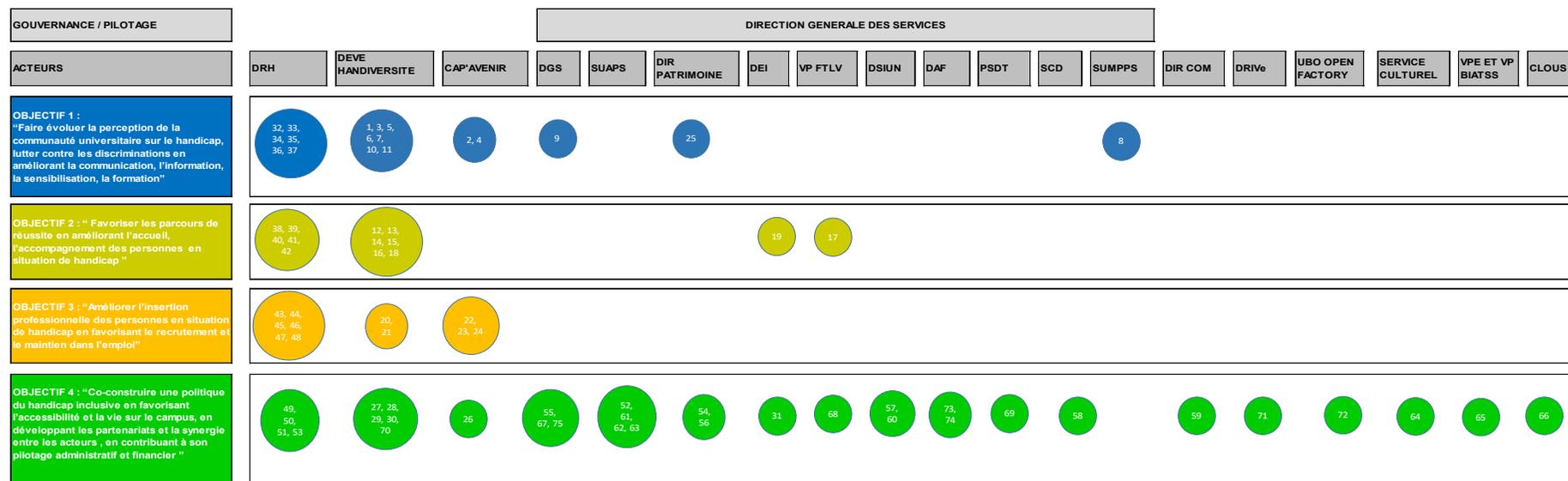
- L'action 40 qui prévoyait la formalisation d'un partenariat avec la Maison Départementale des personnes Handicapées (MDPH). Pour des questions de temps, ce partenariat n'a pas été commencé mais des contacts ponctuels ont lieu pour accélérer le traitement de certains dossiers.

En matière de politiques communes aux étudiants et personnels en situation de handicap, on note 25 actions dont 10 n'ont pas été réalisées.

Néanmoins, il est à noter que certaines actions ont été entreprises mais ce sont les indicateurs associés qui n'ont pas été enregistrés (actions 51, 55, 64, 65 et 70).

Par ailleurs, le pilotage du schéma a souffert du départ de la chargée de mission SDPH à partir de 2019 (actions 53 et 67) et de la crise sanitaire l'année suivante (actions 56 et 57) qui a eu pour effet de réorienter les actions vers d'autres projets.

II.3. Cartographie des acteurs :



Partie III : Conclusion et perspectives

Le Schéma directeur pluriannuel du handicap, ce sont 19 services de l'université impliqués dans la réalisation de 75 actions.

En toute logique, les acteurs principaux de ce schéma sont la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVE).

La cellule « Handiversité » au sein de la DEVE accompagne les étudiants en situation de handicap. Elle est constituée de deux personnes dont une référente locale « Aspie-Friendly ». En effet, l'UBO s'est engagée depuis 2018 en faveur de l'inclusion globale des étudiant·e·s autistes sans déficience intellectuelle par sa participation au projet national « Aspie-Friendly ». De plus, elle est également membre de l'Association des Professionnels d'Accompagnement du Handicap dans l'Enseignement Supérieur « APACHES ».

La DRH quant à elle est dotée d'un « correspondant handicap », référent pour les questions de handicap touchant aux personnels de l'université. Il est également membre du réseau HANDI-PACTE piloté par la Préfecture de région Bretagne conjointement avec le FIPHFP.

Ces deux directions assurent ainsi le pilotage de plus de la moitié des actions du schéma directeur (41 actions). Néanmoins, leur travail ne pourrait être pleinement réalisé sans le concours d'autres acteurs de l'université comme Cap'Avenir, le Service Commun de Documentation (SCD), le Service Culturel, le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), et le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) et le soutien de la Direction du Patrimoine, de la Direction des Systèmes Informatiques et des Usages du Numériques (DSIUN), de la Direction de la Communication et la Direction des Affaires Financières (DAF).

L'UBO Open Factory et la Fondation UBO dont l'un des objets est l'inclusion, apportent leur soutien aux actions en faveur des étudiants et personnels en situation de handicap par des moyens humains et financiers mis à la disposition de projets innovants favorisant l'interdisciplinarité et l'intersectorialité.

Forte d'un ensemble d'acteurs impliqués dans l'accueil, l'accompagnement et l'inclusion de tous les personnels et étudiants en situation de handicap et d'initiatives innovantes, l'Université de Bretagne Occidentale souhaite poursuivre sa politique en faveur des étudiants et personnels en situation de handicap par l'élaboration de son prochain schéma directeur pour la période 2022-2026 autour des quatre axes préexistants. Néanmoins, l'autoanalyse du bilan de son premier schéma fait apparaître les faiblesses suivantes :

- des indicateurs trop nombreux, difficilement atteignable et parfois irréalisables,
- un manque de coordination entre les pilotes d'actions qui rend difficilement pilotable le schéma,
- une absence de passage des bilans associés dans les instances, pourtant nécessaire au suivi et à la réorientation du schéma en cas d'imprévus tels que, la crise sanitaire, la difficulté de recrutement du médecin du travail de l'université et la crise énergétique.

Il est donc proposé ce qui suit :

- renforcer le pilotage du schéma par la mise en place d'une comitologie adaptée (comité de suivi et groupes de travail thématiques) sous la coordination administrative de la chargée de mission SPDH auprès de la directrice générale des services. Les échanges, documents, rapports d'avancement, bilans et présentations feront l'objet d'un stockage sur un espace commun Drive dédié aux membres du comité de suivi et du groupe pilotes,
- présenter régulièrement devant les instances politiques de l'UBO, la progression des actions,
- mieux communiquer en interne et en externe l'évolution des avancées du schéma,
- améliorer l'aspect qualitatif du suivi de la démarche par un effort particulier mis sur le suivi des indicateurs (mesurable, atteignable, réaliste).

Liste des abréviations :

AD'AP : Agenda d'Accessibilité Programmée.

AGEFIPH : Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

APSA : Activités Physiques Sportives et Artistiques.

ARS : Agence Régionale de Santé.

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les employeurs ont une obligation d'emploi des personnes disposant du statut de travailleur handicapé ou assimilés (personnes victimes d'un accident du travail avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %, titulaires d'une pension d'invalidité, pensionnés de guerre et assimilés, titulaires de l'allocation adulte handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité).

CAP'Avenir : Service d'Information, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle de l'UBO.

CHSCT : Comité Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail.

CIO : Centre d'information et d'orientation.

COSINUM : Comité Organisationnel du Système d'Information et des Usages du Numérique.

CROUS : Centre des œuvres universitaires et scolaires.

DEI : Direction Europe et International.

DEVE Handiversité : La Direction des études et de la vie étudiante regroupant la mission d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi a changé de nom depuis le 1er avril 2021 et devient les DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

DRAF : Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt.

DRJSCS : Les Directions Régionales et Départementales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS) se sont transformées pour devenir : les Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (DRAJES).

DRIVE : Direction de la Recherche et de l'Innovation et de la Valorisation Economique.

DRH : Direction des ressources humaines.

DSIUN : Direction des systèmes d'information et des usages du numérique.

ENT : Environnement Numérique de Travail.

ESH : Etudiant en Situation de Handicap.

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail. Les ESAT, anciennement centres d'aides par le travail (CAT), permettent à une personne handicapée d'exercer une activité dans un milieu protégé si elle n'a pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. L'orientation en ESAT, décidée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

ESIR : École Supérieure d'Ingénieurs de Rennes.

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé.

FIPHFP : Le fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

GPEEC : La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

GEVA Sup : Le Guide d'évaluation des besoins de l'étudiant en situation de handicap.

HANDI-PACTE : Réseau qui a pour objectif de fédérer l'ensemble des acteurs bretons et ligériens (soit 452 établissements publics) relevant des 3 versants de la fonction publique sur la question de l'inclusion notamment au travers du partage de bonnes pratiques et la mise à disposition de ressources mutualisées.

ITES : Institut de Formation au Travail Éducatif et Social.

LSF : Langue des Signes Française.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées. Guichet unique pour toute personne en situation de handicap qui a besoin de faire reconnaître ses droits.

OMS : Organisation Mondiale de la Santé.

PAEH : Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap.

La prestation de compensation du handicap est une aide financière versée par le département. Elle est destinée à rembourser les dépenses liées à une perte d'autonomie. Son attribution dépend du degré d'autonomie, de l'âge, des ressources et de la résidence.

PRFPH : Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapée propose un plan de formation qui s'articule autour de sept modules de formation.

PRITH : Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés.

PSH : Personne en Situation de Handicap

RAF : Responsable Administratif et Financier.

RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAVS : Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale ainsi que le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) sont des établissements et centres médico-sociaux - Adultes (+ de 20 ans).

SCD : Le Service Commun de Documentation.

SPRO : Service Public Régional d'Orientation. En Bretagne, le service public régional de l'orientation (SPRO) a une ambition : permettre à tous les bretons et les bretonnes d'accéder à un service d'orientation de qualité. Chaque personne doit pouvoir être accueillie, écoutée et informée sur les questions d'orientation, de formation et d'emploi. Pour cela, le service public régional de l'orientation coordonné par la Région depuis le 1er janvier 2015 s'appuie sur l'expertise d'un réseau d'acteurs spécialisés.

SUFCA : Service universitaire de Formation Continue et de l'Alternance.

SUMPPS : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé.

TED : Troubles Envahissants du Développement.

TSA : Trouble du Spectre de l'Autisme.

Trouble DYS : handicap cognitif - dyslexie et dysorthographe (écrit), dysphasie (oral), dyspraxie (moteur/spatial), trouble d'attention/hyperactivité, trouble mnésique, dyscalculie (numérique) UFR Unité de formation et de recherche.

UBS : Université de Bretagne Sud.

UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées.

VP FTLV : Vice-président Formation Tout au Long de la Vie.