

Schéma Directeur
Handicap
Université de Poitiers
2015



Loi ESR du 22 juillet 2013

Préambule

Dans le contexte des responsabilités élargies, l'Université de Poitiers s'inscrit dans la mise en place d'une politique inclusive en matière de handicap, s'intègre dans les ambitions d'une Université française qui doit offrir une égalité des chances aux étudiants comme aux personnels quel qu'en soit leur statut.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et de la recherche a prévu la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap, et devant définir les objectifs que l'Université poursuit afin de répondre à l'obligation d'emploi.

La loi du 30 juin 1975 définit les trois droits fondamentaux :

- -Le droit au travail.
- -Le droit à une garantie minimum de ressources par le biais de prestations.
- -Le droit à l'intégration scolaire et sociale.

L'Université de Poitiers s'engage à respecter ces droits

La loi du 11 février 2005

- Oblige les établissements à rendre accessible leurs locaux pour toutes personnes handicapées, notamment dans les parties ouvertes au public.
- Reconnaît à tout enfant porteur de handicap le droit d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école la plus proche de son domicile.
- Réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises et employeurs publics de plus de vingt salariés.

Pour réussir cette mission l'Université

- Met en œuvre des moyens matériel et financier.
- Crée une dynamique d'intégration des étudiants et personnels en situation de handicap.
- Développe une sensibilisation d'aide et d'entraide.

Suivant la charte **Université-handicap** de 2012 signée pour cinq ans, l'objectif pour l'Université est de :

- Consolider le dispositif d'accueil existant.
- Développer le processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire.
- Développer la politique en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi à l'égard des personnels en situation de handicap.
- Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap.
- Développer l'accessibilité des services offerts.

L'Université de Poitiers inscrit le handicap dans sa politique, participe à l'exercice de sa mission sociale et à son attractivité nationale.

I- Structure

1-1 Politique

1-1-1 Le chargé de mission handicap

1-2 Le Comité Handicap et Accessibilité

1-3 Service du Développement Social et de la Diversité

1-3-1 Structure d'accueil des étudiants

1-3-2 Structure d'Accueil des personnels

1-3-3 Centre der ressources (CRH)

II- Etudiants

2-1 Favoriser la transition vers l'enseignement supérieur

2-1-1 lycéens en situation de handicap (PHARES)

2-2 Accueil et accompagnement des étudiants

2-2-1 Le pôle handicap étudiants

2-2-2 Les correspondants Handicap

2-2-3 Les Equipes Plurielles

2-3 Insertion Professionnelle

III- Personnel

3-1 Recrutement

3-1-1 Respect des textes réglementaires

3-1-2 Accès au contingent national

3-1-3 Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

3-2 Accueil

3-3 Sensibilisation

IV- Accessibilité

4-1 Patrimoine Immobilier

4-2 Accès au savoir et innovation

4-2-1 Equipements informatiques

4-2-2 Parcours santé adapté

4-2-3 Sport partagé

4-3-3 Bibliothèque Universitaire

V- Formation et Recherche

5-1 PASS

5-2 Centre de Ressources Handicap (CRH)

5-3 Formation sur le handicap

I- STRUCTURE

1-1 Politique

1-1-1 Le chargé de mission Handicap

Sous couvert du Vice-Président chargé du patrimoine et du développement durable auquel il est rattaché, il contribue à l'élaboration de la politique de l'Université de Poitiers en matière de handicap et accompagne sa mise en œuvre.

Sa mission consiste à :

- Représenter l'établissement au sein des groupes de travail traitant des problématiques du handicap.
- Représenter l'établissement dans les relations avec les institutions, les collectivités, les associations et organismes spécialisés et contribuer dans ce cadre au développement d'un réseau de partenaires.
- Conseiller l'équipe présidentielle sur l'accueil et l'accompagnement des étudiants et personnels en situation de handicap.
- Susciter auprès de la direction des ressources humaines de l'Université le recrutement et l'intégration des personnels en situation de handicap.
- Promouvoir avec la DLPI l'accessibilité de l'ensemble des bâtiments de l'établissement.
- Faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans la filière de son choix et à son poste de travail.
- Initier des actions de sensibilisation et d'information de l'ensemble des personnels usagers de l'établissement.

1-2 Le Comité Handicap et Accessibilité

Le Comité Handicap et accessibilité travaille sur les questions relatives au maintien dans l'emploi, l'accessibilité, le recrutement et de toutes sollicitations sur la thématique du handicap. La commission réfléchit également à la mise en œuvre d'une politique handicap efficace.

Le Comité Handicap et accessibilité se réunit tous les deux mois, il forme les équipes plurielles pour l'aménagement des postes et des conditions de travail des personnes en situation de handicap.

Composition du Comité Handicap et accessibilité

- Le Chargé de mission handicap.
- Le Médecin du travail.
- Le référent handicap Ressources humaines.
- Le responsable du service handicap.
- Le DGS
- Un membre du service RH
- Le représentant DLPI.
- L'assistante sociale.
- Le responsable Hygiène Sécurité.
- Un membre du CHSCT.
- Un directeur de composante.
- Un représentant des personnels BIATSS au CT
- Un représentant des personnels enseignants au CT

Le Comité handicap et accessibilité, peut suivant les questions traitées, inviter des experts extérieurs (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, MDPH, représentants d'associations).

1-3 Service du développement Social et de la Diversité (SDSD)

Le directeur du service du développement social et de la diversité est le responsable du pôle handicap. Le pôle travaille sur 3 axes : étudiants, personnels et centre de ressources.

Le SDSD est situé au cœur du campus, au bâtiment B13, 2 rue Marcel Doré.

1-3-1 Structure d'Accueil des étudiants

Le pôle handicap étudiant est composé de deux coordinateurs d'accueil chargés de recevoir et de mener les entretiens individuels.

Leur rôle est

- de réaliser une analyse pour définir les besoins d'aménagements d'études.
- d'impulser et de coordonner les équipes plurielles.
- informer et orienter les étudiants selon leurs demandes concernant la vie quotidienne.

1-3-2 Structure d'Accueil des personnels

Les personnels en situation de handicap sont reçus en entretien par un coordinateur d'accueil. Ils sont ensuite dirigés vers les services ad hoc (Médecine du Travail, DRH) pour qu'une réflexion s'élabore sur un éventuel aménagement de poste.

Le coordinateur fait le suivi des personnels en situation de handicap et de l'aménagement de leurs conditions de travail.

L'accompagnement aux démarches administratives de reconnaissance du handicap est assuré par le coordinateur, l'assistante sociale ou le médecin de prévention selon la demande de l'agent.

Le coordinateur d'accueil rend compte au directeur du SDSD.

1-3-3 Centre de Ressources Handicap (CRH)

Le Centre de Ressources Handicap (CRH) est l'un des trois axes du pôle handicap de l'université de Poitiers. Créé en septembre 2013 dans le cadre de la mise en place du Service du Développement Social et de la Diversité (SDSD). Il est basé sur le Pôle Universitaire Niortais du fait d'une dynamique locale existante sur les questions de handicap (Master Intégration des Personnes Handicapées et en Difficulté (Master IPHD), réseau de professionnels du Master IPHD, formations universitaires en lien avec la prévention des risques, mutualités...) L'objectif est d'impulser une dynamique sur les différentes orientations du CRH, communiquer auprès des partenaires potentiels, finaliser un mode de fonctionnement universitaire et initier les premières actions tout en consolidant des actions déjà existantes.

II- ETUDIANTS

2-1 Favoriser la transition vers l'enseignement supérieur

2-1-1 Lycéens en situation de handicap

Le programme PHARES

PHARES a été mis en place sur Poitiers en 2012 sur proposition de l'association Handisup Centre-Ouest qui accompagne par ailleurs les étudiants handicapés de l'université.

- Ouvre des perspectives, notamment d'autonomie, et valorise les efforts fournis par ces jeunes en offrant un développement personnel à chacun, qui lui sera utile quel que soit son projet d'études.
- Donne confiance aux jeunes, leur permet de prendre conscience de leur potentiel et leur donne envie de l'exploiter au mieux.
- Propose à ces jeunes un ensemble d'activités qui ne relèvent ni du scolaire, ni du médical, ni du familial.

Après une première phase pilote au printemps 2012 avec un groupe de 4 jeunes et 2 tuteurs, le programme s'est poursuivi en 2013 avec 2 nouveaux tuteurs et un groupe de 5 jeunes venant de Civray, Poitiers et Loudun.

Un partenariat fort a été mis en place entre Handisup, l'Université de Poitiers et la Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale (DSDEN 86) pour repérer les jeunes susceptibles d'être intéressés par le programme PHARES. Les responsables de ce programme sont ainsi en liens réguliers avec l'IEN-ASH et les enseignants référents. Ils participent également aux équipes de suivi de scolarisation des jeunes.

Le programme PHARES accompagne des collégiens de 3ème et des lycéens dont le handicap limite la possibilité de se projeter dans une orientation pour un avenir à la hauteur de leur potentiel.

Les Cordées de la réussite

Une Cordée sera créée au Pôle Universitaire Niortais.

L'expression « *cordées de la réussite* » désigne des partenariats, mis en place entre un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur (grandes écoles, universités), d'une part, des lycées à classes préparatoires et des lycées ou collèges d'autre part, qui ont pour objectifs de **promouvoir l'égalité des chances, la réussite des jeunes face à l'entrée dans l'enseignement supérieur**, et notamment dans des filières d'excellence.

La « tête de cordée » est systématiquement un établissement d'enseignement supérieur, qui peut conduire plusieurs cordées à la fois, avec différents lycées ou collèges « sources ».

2-2 Accueil et accompagnement des étudiants

La charte des examens de l'Université de Poitiers

Les étudiants en situation de handicap peuvent, en accord avec le responsable pédagogique du diplôme, bénéficier d'une pédagogie adaptée : supports pédagogiques en ligne, aménagements de leur emploi du temps, formation sur deux ans, ...

L'organisation des examens et concours pour les étudiants présentant un handicap est détaillé dans l'annexe handicap de la charte.

Le service handicap est en lien et en accord avec l'équipe plurielle réunissant tous les acteurs susceptibles de donner un avis éclairé sur la pertinence des aménagements demandés et/ou identifiés (CDSU, assesseurs, équipes pédagogiques, scolarités, services social, d'orientation ou d'insertion professionnelle ou tout professionnel externe à l'université jugé nécessaire : MDPH, CROUS, associations...). Il décide des aménagements accordés et notifie sa décision à l'étudiant et à la scolarité qui a en charge d'informer les enseignants concernés et de faire appliquer ces aménagements pour les examens.

Au sein de l'université

L'article 20 de la loi du 11 février 2005 prévoit que :

« Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

En tant que garant du respect de la loi au sein de son université, le président s'attache à définir et à rendre lisible sa politique d'établissement en matière de handicap. Il se dote de l'appareil politique et fonctionnel lui permettant de remplir cette obligation légale :

- en inscrivant explicitement le handicap dans la lettre de mission de l'un des membres de l'équipe de direction de l'université, désigne un Chargé de mission handicap,
- en garantissant l'accessibilité dans toutes ses dimensions au sein de son établissement (accessibilité du cadre bâti, accès à l'information, au savoir, à la vie étudiante, etc.) ; DLPI et SDSD,
- en veillant à ce que soit rendue publique la procédure d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés,
- en s'assurant que la structure d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés existant au sein de son université soit en mesure d'assurer pleinement sa mission, y compris du point de vue financier ; SDSD.

2-2-1 Le pôle handicap étudiants

Les étudiants en situation de handicap sont accueillis par les coordinateurs du pôle, le médecin du Centre de Santé Universitaire (CDSU) donne un avis médical sur l'aménagement des études et des examens.

L'équipe plurielle met en place le plan de formation pour chaque étudiant en situation de handicap. Ce travail d'échange et de construction des interventions répond au plus près aux besoins spécifiques des étudiants en s'attachant à prendre en compte le handicap afin de maintenir l'égalité des chances.

Les mesures de compensations affectées ne doivent pas s'apparenter à des mesures de favoritisme envers l'étudiant en situation de handicap.

2-2-2 Les correspondants Handicap

Les correspondants Handicap sont nommés dans chaque UFR ou service par leur doyen ou directeur.

Le doyen, le directeur, peut nommer au maximum deux correspondants handicap en fonction du nombre d'étudiants et des spécificités de l'UFR.

Les correspondants handicap, représentent l'équipe pédagogique et l'UFR auxquelles ils appartiennent dans les équipes plurielles. Ces représentants seront de préférence choisis parmi les membres des équipes pédagogiques.

Le correspondant handicap peut être le référent de plusieurs étudiants en situation de handicap durant l'année universitaire.

La demande d'aménagement des études étant approuvée par l'équipe plurielle, le référent Handicap assure en lien avec le pôle handicap le suivi de l'année universitaire et l'organisation des examens.

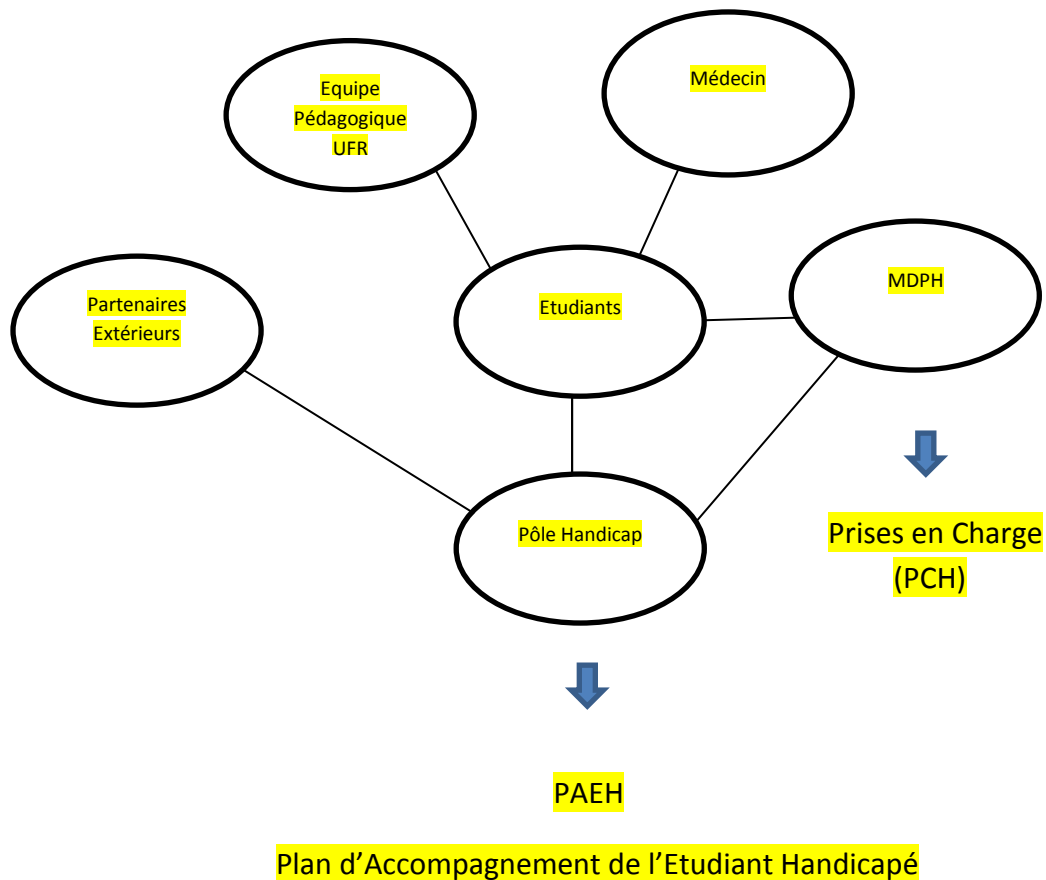
La surveillance des examens pour les étudiants en situation de handicap est assurée par l'équipe pédagogique.

Des réunions régulières sont proposées par le pôle handicap pour assurer le bon déroulement de l'année universitaire.

Aucune décision ne peut être prise à l'égard d'un étudiant en situation de handicap sans que le pôle handicap en soit informé et ait préalablement donné son avis.

Le correspondant handicap rend compte de ses actions au pôle handicap.

2-2-3 Les équipes plurielles



Le pôle handicap coordonne l'ensemble des actions à mettre en œuvre dans le cadre des mesures de compensation en faisant si besoin appel aux services de l'établissement et/ou à des partenaires extérieurs.

Les équipes plurielles ne sont constituées qu'en cas de nécessité pour certaines situations de handicap, mais pas systématiquement pour tous les étudiants pris en charge par le pôle handicap.

Les chargés d'accueil et d'accompagnement peuvent solliciter les responsables pédagogiques dans le cadre de la mise en place de la notification d'aménagements d'études et d'examens. Ils veillent à la cohérence pédagogique.

Les équipes plurielles sont rassemblées par le pôle handicap sur son initiative ou à la demande de l'équipe pédagogique.

2-3 Insertion Professionnelle

Par la loi du 11 février 2005, les sociétés doivent respecter le quota des 6% d'emplois de personnel en situation de handicap.

Face à cette obligation et pour répondre à des besoins de recrutements dans des domaines définis, les entreprises peuvent solliciter l'université pour construire des formations spécifiques complétées d'un plan d'insertion. Une convention définissant ces actions précisément sera établie entre l'UP et les entreprises demandeuses.

« Handicafé »

Des rencontres et échanges sont organisés par l'UP avec le concours de « *HandiSup CO* » entre des entreprises ou collectivités et des étudiants en situation de handicap à la recherche

- d'un stage,
- d'un emploi (jobs étudiants ou à l'issue de l'obtention du diplôme),
- d'un contrat en alternance,

Les objectifs de l'*Handicafé* sont de permettre :

- les échanges et rencontres de manière non conventionnelle
- un premier échange sur le campus (rassurant pour les étudiants en situation de handicap) avant un entretien plus officiel en entreprise
- aux étudiants de mieux connaître l'ensemble des possibilités de recrutement au sein d'une même entreprise ou d'une même collectivité.
- aux recruteurs de se sensibiliser et lever des préjugés sur certains types de handicap auxquels ils n'ont jamais été confrontés

L'objectif est que les entreprises ne connaissent pas les profils des candidats et les candidats ne connaissent pas les profils de postes présentés par les entreprises. Aussi, les porteurs de projet sont chargés de coordonner en amont l'adéquation entre les profils et les candidats.

III PERSONNELS

3-1 Recrutement

3-1-1 Respect des textes réglementaires

La loi du 11 juillet 2005 demande aux établissements publics d'employer 6% de personnel en situation de handicap.

La loi précise l'obligation pour tout employeur de permettre aux travailleurs handicapés de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. Le maintien dans l'emploi doit être une priorité. La réalisation de cet objectif passe par un accompagnement des personnels, notamment dans l'anticipation des situations de rupture professionnelle.

La procédure de recrutement doit respecter les règles de la fonction publique, et ainsi proposer suivant les compétences des emplois durables pour les personnes en situation de handicap.

Les recrutements sont gérés par le service DRH, qui met en œuvre les décisions politiques de l'Université. Le SDSD peut intervenir comme conseil et en appui pour les aspects techniques.

Les aménagements sont mis en œuvre, après avis du médecin de prévention par le SDSD. Le service handicap peut s'appuyer sur les services offerts par les CAP emploi et les SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés). Une convention entre le FIPHFP et ses organismes permet de disposer de leurs services et de leur expertise.

Pour un enseignant chercheur la possibilité d'être déchargé d'enseignement nécessite que le comité médical se soit prononcé sur l'inaptitude aux fonctions d'enseignement. D'autres tâches de nature pédagogique et de recherche lui seront confiées.

3-1-2 Accès au contingent national

Pour accéder au contingent national des personnels en situation de handicap, plusieurs solutions sont envisagées:

- Informer les personnels ayant une pathologie relevant du handicap. Le pôle handicap renseigne et prend en charge les demandes.
- Recruter par voie de concours.
- Solliciter des prestataires de services et des fournisseurs employant des personnels en situation de handicap.

- Déclarer des étudiants en situation de handicap, occupant un stage d'études (même non rémunéré).
- Créer un contrat d'apprentissage.

3-1-3 Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

La charte Européenne du chercheur rappelle la non-discrimination entre les chercheurs y compris sur la notion du handicap.

L'Université de Poitiers s'inscrit depuis 2013 dans la démarche Human Research Strategy For Researchers (HRS4R) et s'engage à mettre en œuvre les préconisations de l'Europe regroupées dans la charte Européenne du chercheur et le code de conduite de recrutement du chercheur.

3-2 Accueil

L'accueil des personnels en situation de handicap se fait au pôle handicap (SDSD) qui avec l'accord de la personne peut informer le service RH.

La mission est de recevoir les personnels en situation de handicap, de les informer et faire un premier état des lieux des difficultés rencontrées. Le médecin du travail est informé, et fait des préconisations d'aménagement du poste. Suivant les besoins un travail en collaboration avec le SAMETH (Service d'aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) peut être entrepris.

Equipes Plurielles

A la demande du comité handicap et accessibilité, une équipe plurielle peut être constituée pour proposer la mise en œuvre de l'aménagement du poste et des conditions de travail d'un personnel en situation de handicap. L'équipe rend compte au comité handicap-accessibilité de l'évolution de la situation. Elle peut également émettre un avis sur la situation.

L'équipe plurielle propose des actions de mise en œuvre dans le cadre de la politique de l'établissement

3-3 Sensibilisation

Des campagnes de sensibilisation sont organisées par le pôle handicap pour renseigner les personnels de l'établissement devant travailler auprès d'un collègue en situation de handicap.

Ces sensibilisations permettent de lever des préjugés et de connaître les bonnes pratiques à tenir auprès des personnes en situation de handicap, notamment par le biais d'échanges et d'informations.

Les personnels peuvent également être sensibilisés lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées en accueillant des demandeurs d'emploi en observation sur leur poste de travail.

Plan de Formation des personnels

Des sessions de formation sont présentées par le pôle handicap comme par exemple l'appropriation des actions handicap à l'université, les troubles « dys », les « handi-déj»...Elles visent à :

- Comprendre la notion de handicap et ses spécificités
- Détecter la perte d'autonomie et la dépendance
- Accompagner au quotidien des personnes en situation de handicap, savoir les accueillir, favoriser leur inclusion et diffuser les bonnes pratiques.

IV Accessibilité

4-1 Patrimoine Immobilier

L'accessibilité du patrimoine universitaire est une priorité pour l'Université qui a déjà réalisé près de 15 millions d'euros de travaux pour permettre l'accessibilité des personnes à mobilité réduite aux 297.000 m² concernés. Des ascenseurs ont été implantés, les existants ont été mis aux normes, des sanitaires ont été réalisés, modifiés, des rampes d'accès et des places réservées ont été créées... portant le taux d'accessibilité PMR à 90 %.

Néanmoins, l'accessibilité concerne tous les types de handicap et des adaptations sont encore nécessaires qui touchent sept postes : les extérieurs, les accueils, les ascenseurs, les sanitaires, les escaliers, les éclairages, la signalétique.

La loi du 11 février 2005 a été modifiée dans ses délais et périmètres par l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014. Désormais, l'ensemble des établissements recevant du public (y compris les ERP de 5ème catégorie) sont concernés, soit 62 bâtiments sur 156 sur trois départements pour l'Université. Elle fixe également l'obligation d'établir des Agendas de l'Accessibilité Programmée (Ad'AP) à transmettre en préfecture avant le 27 septembre 2015. Pour le patrimoine complexe comme celui de l'Université, la loi dispose que les Ad'AP consisteront en l'établissement d'une programmation détaillée échelonnée sur 9 ans par période de 3 ans, soit 2016-2024.

Compte tenu de l'ampleur du sujet, de son coût estimatif et des parties prenantes à mobiliser, l'Université -en accord avec les services instructeurs de l'Etat- a fait appel à un prestataire spécialisé pour proposer un principe d'organisation sur le secteur C du campus de Poitiers, ayant vocation à être déployer sur l'ensemble du patrimoine universitaire et permettant de traiter l'accessibilité de la chaîne de déplacement de l'espace public à l'accueil des bâtiments. Ce travail, en cours, nécessite un délai supplémentaire, prévu par la loi, que l'Université a demandé afin de remettre son Agenda fin mars 2016.

Le comité handicap-accessibilité sera renseigné chaque année des conditions d'accessibilité du patrimoine et informé des objectifs pour répondre à l'échéance fixée par la loi du 11 février 2005 relative aux établissements recevant du public.

4-2 Accès au savoir et Innovation

Des moyens sont mis en œuvre pour les étudiants et les personnels en situation de handicap pour favoriser l'accès au savoir et à l'innovation.

4-2-1 Equipements informatiques

-Développement de l'accessibilité aux services offerts par l'établissement. Ressources documentaires, environnement numérique de travail.

-Favoriser l'accès au savoir. Cette action entre dans le cadre du dispositif PaRé par la mise en place des bonnes pratiques et d'un parc d'outils technologiques.

Le service informatique de l'Université intervient dans les conseils, les propositions et les mises en œuvre des systèmes spécifiques pour les étudiants en situation de handicap.

L'objectif pour l'Université est de répondre aux demandes d'aménagements spécifiques à chaque étudiant en situation de handicap..

4-2-2 Parcours Santé Adapté

La MGEN est un partenaire privilégié du Pôle Autonomie Sport Santé. Elle a cofinancé avec l'Université de Poitiers un parcours sportif extérieur accessible aux personnes à mobilité réduite. Il s'agit d'une première en France sur un campus universitaire. Ce dispositif prévoit de proposer des activités encadrées par des étudiants STAPS à la communauté pictavienne.

4-2-3 Sport partagé

Le sport partagé est un vecteur d'intégration essentiel pour les personnes en situation de handicap. Il leur permet de pratiquer un sport avec des personnes valides, selon des règles qui sont adaptées afin que chaque population puisse s'exprimer pleinement et en toute équité. La Faculté des sciences du sport est pleinement engagée dans ce dispositif. Elle est d'ores et déjà en mesure, avec le SUAPS, de proposer ce type d'activité aux personnels et aux étudiants de l'Université.

4-3-3 Bibliothèque Universitaire

La prise en compte des usagers en situation de handicap dans sa politique d'accueil et d'acquisition est dorénavant un axe fort du projet de service. Dans le cadre de la rénovation de la plus grande bibliothèque de réseau (BU Droit-Lettres), cette problématique fait l'objet d'un effort particulier.

Les nouveaux espaces prendront en compte les personnes en situation de handicap dans l'accueil, l'accompagnement et les outils proposés :

- Le personnel présent dans ces espaces (et à terme dans tous les espaces gérés par le SCD) sera formé à cette problématique et pourra adapter l'accueil et l'offre de service. Des personnels référents seront les interlocuteurs privilégiés du Pôle handicap et pourront organiser si besoin un accueil particulier pour les étudiants et personnels en situation de handicap dans le cadre des dispositifs déjà mis en œuvre à l'Université.
- Le mobilier à disposition et la signalétique de ces nouveaux espaces seront choisis et étudiés pour prendre en compte tous les publics.
- Des matériels et logiciels spécifiques seront mis à disposition des usagers afin de faciliter leur accès à la documentation. Ceux-ci seront choisis en pleine collaboration avec le pôle handicap de l'Université. Parmi les outils envisagés figurent notamment des lampes loupes, un scanner, une synthèse vocale, des claviers agrandis et une télé-agrandisseur.

Les actions en direction des usagers en situation de handicap mis en place à l'occasion de l'ouverture de la « salle nouveaux usages » ont vocation à se diffuser dès que possible dans l'ensemble des bibliothèques de l'Université.

V Formation et Recherche

5-1 PASS

Le maintien de l'autonomie grâce à un mode de vie physiquement actif et une alimentation saine et équilibrée constitue donc une préoccupation partagée par de nombreux acteurs politiques, particulièrement dans la région Poitou - Charentes. L'Université de Poitiers dispose à cet égard de nombreuses forces, que ce soit au plan de la recherche fondamentale et appliquée, de la formation des futurs professionnels, ou du transfert. C'est la raison pour laquelle elle a décidé d'en faire un thème de convergence. Les acteurs concernés sont regroupés au sein du Pôle Autonomie Sport Santé (PASS). Nous y retrouvons plusieurs UFR, Instituts et laboratoires (CNRS, INSERM, EA). L'objectif du PASS est de coordonner ces différents acteurs afin de mettre en place des projets de recherche interdisciplinaire, et d'œuvrer au décloisonnement des formations afin que la thématique du handicap soit abordée de façon transversale.

5-2 Centre de Ressources Handicap (CRH)

Trois axes sont définis : 1. Communication / sensibilisation 2. Formations 3. Recherches et innovations

Axe 1. Communication / sensibilisation. Cet axe vise dans un premier temps la mise en place d'une demi-journée ou d'une journée de sensibilisation. Il peut s'agir d'organiser des tables rondes ou des ateliers de sensibilisation autour de la question du handicap. Ces actions permettent d'acquérir des connaissances sur les déficiences, de lever des préjugés et de connaître les bonnes conduites auprès des personnes en situation de handicap. Les thématiques des tables rondes peuvent être diverses mais axées principalement sur le parcours de vie et le handicap, autour de l'emploi ou de la scolarisation. Les témoignages peuvent être réalisés par des personnes handicapées elles-mêmes ou des professionnels intervenants auprès de ce public. Les ateliers de sensibilisation sont proposés de manière ludique afin que les participants puissent se mettre en situation et puissent se rendre compte des difficultés que les personnes handicapées rencontrent au quotidien mais aussi les possibilités de compensation des sens. Différents ateliers peuvent être proposés : goûter à l'aveugle, parcours canne blanche, parcours fauteuil, toorball, jeux pédagogiques, visionnage de vidéos, goélette...

Axe 2. Formations .Cet axe est directement en lien avec le réseau de professionnels des intervenants du Master IPHD. L'idée est que le CRH organise des formations ciblées

permettant de comprendre la notion de handicap et ses spécificités, de détecter la perte d'autonomie et la dépendance, d'accompagner au quotidien des personnes handicapées, de savoir les accueillir, de favoriser leur inclusion et de diffuser les bonnes pratiques. Suite à la communication et du souhait d'implication de différents professionnels sur ces thématiques, différents axes sont élaborés. Le CRH peut alors proposer des formations à partir de modules définis par la mise en place d'un catalogue de formation mais aussi répondre à des demandes spécifiques en interne à l'université, au sein d'une collectivité, d'une entreprise ou d'une association.

Axe 3. Recherches et innovations. Le centre de ressources handicap, grâce à son réseau, peut initier, orienter, consolider ou impulser différents projets innovants au sein de diverses structures. Il collabore aussi à la mise en place des colloques sur la thématique du handicap.

Dans le dispositif PaRé, la thématique du handicap est abordée dans un grand nombre d'actions PaRé : Journées d'information, journée portes ouvertes pour l'insertion professionnelle, le dispositif PHARES...

5-3 Formation sur le Handicap

Mise en place de formations à destination du personnel.

Un plan de formation soutenu par le dispositif PARE, concerne la connaissance des handicaps, l'accueil des personnels en situation de handicap, la reconnaissance des travailleurs handicapés.

Il concerne :

- La formation des référents handicap, la formation des personnels d'accueil et toute personne intéressée.
- L'augmentation de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches, dans le domaine du handicap.
- La mise en place de rencontres entre les formations et les équipes de recherche sur la thématique.

Ces rencontres ont pour objectif, une meilleure connaissance des compétences dans l'établissement afin de leur donner une meilleure visibilité. L'objectif est de fédérer ces compétences pour réaliser des projets transversaux et répondre à des appels à projets.

Les textes de référence

- Code du travail, et notamment ses articles L5212-13, L 5212-5, L 323-3 et L 323-5
- Code des pensions civiles et militaires de retraite, notamment ses articles L 24, R 33 bis et R 37 bis
- Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction
- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap
- Loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche,
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables à l'enseignant-chercheur et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences
- Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

- Décret n° 94-86 du 26 janvier 1994 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des établissements et des installations recevant du public, modifiant et complétant le code de la construction et de l'habitation et le code de l'urbanisme
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif à la maison départementale des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)
- Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)
- Décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail (deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat)
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif aux fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- Circulaire FP/4 n° 1902 du 13 mai 1997 relative à l'application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 pris en application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat
- Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution aux fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide
- Délibérations de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : n° 2010-72 du 1er mars 2010, n° 2010-233 du 11 octobre 2010 et n° 2010-274 du 13 décembre 2010
- Décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 portant application de l'article 126 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Chartes et Conventions

- Charte des examens de l'Université de Poitiers
- Charte Université Handicap 2007
- Charte Université Handicap 2012
- Convention de Partenariat entre le ministère Chargé de l'Enseignement Supérieur et le FIPHFP
- Charte Européenne du chercheur. Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.