

Schéma directeur handicap Volet Ressources humaines

Le volet Ressources humaines du schéma directeur handicap présente les actions déjà conduites et identifie celles à mettre en place afin de **favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap**. Son objectif est d'identifier les actions à conduire afin de favoriser une progression du taux d'emploi et de permettre aux personnels handicapés d'exercer leur activité dans les meilleures conditions. **Il définit également les indicateurs permettant d'évaluer l'impact des actions conduites.**

Il se décline en cinq axes :

1. Recensement
2. Recrutement
3. Accompagnement et aménagements
4. Communication et sensibilisation
5. Achats

1. Le recensement des personnels en situation de handicap

Les actions en faveur du recensement visent à une meilleure information concernant les situations de santé permettant l'obtention de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les bénéfices pour l'agent à déclarer sa situation à l'employeur.

Les acteurs

- Direction des ressources humaines
- Service de l'accompagnement individuel

Les actions

- Lors du séminaire d'accueil des personnels nouvellement affectés à l'université, présentation du rôle du référent handicap et de la mission handicap du service de l'accompagnement individuel (aide à l'obtention du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), aménagement de poste, information et accompagnement individualisé)
- Campagne annuelle de communication visant à informer sur la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé présentant les situations de santé pouvant donner lieu à son attribution - le plus souvent méconnues et réduites aux handicaps lourds et visibles - et mentionnant les droits ouverts aux personnes en disposant.

Indicateur : nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés

2. Le recrutement des personnels en situation de handicap

Les actions de cet axe visent à augmenter le nombre de recrutement en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Les acteurs internes

- Direction des ressources humaines
- Service des personnels BIATSS, bureau recrutements et missions collectives transversales
- Ecoles doctorales
- SUIO, pôle mission handicap et accessibilité

Les acteurs externes

- Cap emploi (cf. annexe)

Les actions

- Systématiser la communication des postes BIATSS ouverts au recrutement contractuel à Cap emploi
- Systématiser la communication des postes BIATSS ouverts au recrutement contractuel au pôle mission handicap et accessibilité du SUIO à destination des jeunes diplômés (en fonction du profil recherché, premier emploi)
- Constituer un vivier d'enseignants chercheurs par le financement dédié de contrats doctoraux

Indicateur : nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés par an

3. L'accompagnement et les aménagements

Les actions de cet axe visent à garantir le maintien dans l'emploi des personnels handicapés et les perspectives d'évolution de carrière.

Les acteurs internes

- Direction des ressources humaines
- Service universitaire de médecine préventive
- Service de l'accompagnement individuel

Les acteurs externes

- FIPHP (cf. annexe)
- SAMETH (cf. annexe)
- Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) (cf. annexe)
- Structures de formation et d'accompagnement spécialisés

3.1. Les actions d'accompagnement :

- Accueillir les personnels handicapés nouvellement affectés ou nouvellement déclarés conjointement par le référent handicap et le médecin de prévention, définir les aménagements nécessaires le cas échéant (protocole d'accueil des personnels en situation de handicap, cf. annexe)

- Accompagner la prise de fonction avec l'ensemble des acteurs impliqués quand cela est nécessaire : agent, chef de service, équipe, référent handicap
- Accompagner administrativement les démarches de reconnaissance du handicap
- Proposer un accompagnement personnalisé assuré par un organisme spécialisé extérieur visant à permettre à l'agent de travailler sur sa situation de handicap au sein de l'environnement professionnel, comment l'assumer et la faire valoir auprès de ses collègues

3.2. Les actions d'aménagement :

- Financer l'acquisition d'équipements adaptés
- Permettre la modalité d'absence exceptionnelle pour les agents ayant à accomplir des démarches médicales en rapport avec la situation de handicap
- Aménager les horaires de travail en fonction des contraintes liées au handicap
- Permettre la mise en place d'un service adapté pour les enseignants en situation de handicap dans le cadre d'un dialogue entre le directeur des ressources humaines et le médecin de prévention

Indicateurs :

- Total des dépenses engagées au titre des aménagements par an
- Nombre de dispositifs d'aménagement mis en place par an

4. La communication et la sensibilisation

Les actions de communication et de sensibilisation visent à une meilleure connaissance de leurs droits de la part des personnels en situation de handicap et à lutter contre les idées reçues pour une meilleure intégration des personnels handicapés au sein des équipes de travail.

Les acteurs

- Direction des ressources humaines
- Service de l'accompagnement individuel
- Service de la communication

Les actions

- Réaliser une campagne d'affichage dans l'ensemble des services et composantes sur le thème du handicap au travail
- Rendre visible la page dédiée au handicap du site intranet par la diffusion d'actualités et de rappel des droits des travailleurs handicapés
- Participer à la semaine handicap et accessibilité organisée par le pôle mission handicap et accessibilité du SUIO
- Construire des actions de formations spécifiques à destination des responsables des services et composantes pour les accompagner dans le recrutement et l'intégration des personnels handicapés
- Accompagner les personnels de la cellule web du service communication pour garantir l'accessibilité des sites internet et intranet de l'université et la diffusion des bonnes pratiques à destination des contributeurs du site

Indicateurs :

- nombre d'actions, d'initiatives et de manifestations organisées à l'université autour du handicap par an
- nombre d'agents formés à la question du handicap par an

5. Achats

Le montant des dépenses effectuées auprès des entreprises adaptées majore le taux d'emploi.

Les acteurs internes

- Direction des services financiers, service des marchés publics

Les acteurs externes

- Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) (cf. annexe)

Les actions

- Recenser les prestations pouvant être assurées par les ESAT
- Anticiper le renouvellement des marchés publics en favorisant la mise en concurrence des ESAT

Indicateur : Volume d'achats réalisés auprès des ESAT par an

SYNTHESE DES ACTIONS

RECENSEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	
ACTIONS	PILOTES
Présentation du rôle du référent handicap et de la mission handicap du service de l'accompagnement individuel (séminaire d'accueil des personnels)	DRH SerAI
Création et diffusion d'une brochure d'informations sur la RQTH	SerAI
Campagne de recensement annuelle	SerAI
Indicateur : nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés	
RECRUTEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	
ACTIONS	PILOTES
Recrutements contractuels en lien avec Cap emploi	SPBIATSS
Recrutements contractuels en lien avec le SUIO (jeunes diplômés)	SPBIATSS SUIO
Recrutement contrats doctoraux dédiés	ED
Indicateur : nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés par an	
ACCOMPAGNEMENT ET AMENAGEMENTS	
ACTIONS	PILOTES
Accueil coordonné DRH / médecin de prévention pour les personnels nouvellement déclarés	DRH SUMP
Accompagnement à la prise de poste	DRH Chefs de services
Accompagnement administratif	SerAI
Accompagnement personnalisé (caoching)	Org. Extérieur spécialisé
Achat d'équipements adaptés	SerAI
Modalité d'absence exceptionnelle	DRH
Aménagement horaire	DRH SUMP
Indicateurs : - Total des dépenses engagées au titre des aménagements par an	

- Nombre de dispositifs d'aménagement mis en place par an	
- Nombre de personnes reçues en entretien par an	
COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	
ACTIONS	PILOTES
Campagne d'affichage handicap au travail	SerAI
Visibilité page du site intranet dédiée	SerAI
Participation semaine handicap et accessibilité	SerAI
Action de formation pour le recrutement et l'intégration	SerAI
Accessibilité des sites internet et intranet	Service communication
Actions de formation	SerAI
Indicateurs :	
- nombre d'actions, d'initiatives et de manifestations organisées à l'université autour du handicap par an	
- nombre d'agents formés à la question du handicap par an	
Achats	
Recenser les prestations des ESAT	DFC
Favoriser la mise en concurrence des ESAT	DFC
Indicateur : Volume d'achats réalisés auprès des ESAT par an	

ANNEXE

Les organismes œuvrant dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi

- FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

- Les CAP emploi

Le réseau notional des CAP emploi assure une mission de service public et intervient sur : le conseil sur l'emploi des personnels handicapés, l'aide à la mise en place de conditions d'accueil adaptées, l'aide au recrutement.

- Les SAMETH

Services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Ils proposent différents services : information sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conseil pour apporter un éclairage sur les conditions d'une démarche de maintien dans l'emploi, ingénierie pour aider à la recherche et à la mise en œuvre du maintien dans l'emploi (étude ergonomique du poste de travail, bilans de compétences,...)

- les MDPH

Maisons départementales des personnes handicapées

Créées par la loi du 11 février 2005, les MDPH sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées. Il existe une MDPH dans chaque département fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

- Les ESAT

Etablissements et services d'aide par le travail

Les ESAT sont des structures de travail qui accueillent des personnes adultes en situation de handicap dont l'autonomie est insuffisante pour trouver un emploi en milieu ordinaire.

PROTOCOLE D'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le dispositif concerne

- Les personnes en situation de handicap nouvellement en poste à l'université
- Les personnes déjà en poste ayant récemment fait une démarche de déclaration de leur situation de handicap

Il allie l'intervention du Service de médecine préventive et la Direction des ressources humaines.

Accueil

Toute personne en situation de handicap (nouvellement en poste ou nouvellement déclarée) bénéficie d'une consultation avec la-le médecin de prévention. Elle-il peut faire des préconisations d'aménagement en lien avec la nature du handicap.

Toute personne en situation de handicap (nouvellement en poste ou nouvellement déclarée) est reçue en entretien par le Directeur des ressources humaines. Cet entretien permet d'évaluer si les conditions d'activité respectent les contraintes imposées par la nature du handicap, et le cas échéant de prévoir les aménagements nécessaires.

La consultation médicale et l'entretien avec le Directeur des ressources humaines interviennent idéalement dans le mois qui suit la prise de poste ou la déclaration.

Le dispositif d'accueil fait l'objet d'une formalisation impliquant l'agent, la-le chef-fe de service (à la demande de l'agent), la-le médecin de prévention et le directeur des ressources humaines. A ce dispositif d'accueil qui reprend les aménagements nécessaires est annexée la fiche de poste visée par la-le médecin de prévention.

Une formation facilitant la prise de poste peut être mise en place pour l'agent ou la-le chef-fe de service.

Suivi

Dans un délai de six mois après cette première rencontre, un entretien de suivi est proposé avec le Directeur des ressources humaines. Cet échange permet de faire le point sur la période écoulée, de valider l'adéquation du poste avec les contraintes imposées par la situation de handicap et d'envisager les éventuels aménagements nécessaires.

La-le médecin de prévention peut être sollicité-e à tout moment si des difficultés imposent une nouvelle consultation.