

| Thématique | Modifications proposées pour le Schéma directeur du handicap | | Argumentaire |
|--|---|---|--|
| | Partie Bilan | Partie Perspective | |
| Aménagements pour les étudiants en situation de handicap | <ul style="list-style-type: none"> • Nuancer le bilan en signalant aussi les difficultés rencontrées. Par exemple la grande difficulté à prendre en compte les aménagements lors des CC, la difficulté à recruter des secrétaires pour les étudiants qui y ont droit pour leurs épreuves, les limites financières de l'enveloppe allouée par le ministère. • Chiffrer les efforts financiers respectifs de l'état, de l'uB, et des personnels et étudiants. Par exemple sur les heures de prises de notes cours, de tutorat pédagogique, et de secrétariat d'examen, combien ont été effectuées bénévolement, combien ont été financées par l'état, et combien ont été financées par l'uB. • Indiquer le nombre d'étudiants ayant droit à un secrétariat d'examen. Le comparer au nombres d'heures effectuées, et indiquer en moyenne de combien d'heures de secrétariat d'examen a bénéficié chaque étudiant y ayant droit. Le comparer au nombre total d'heure d'examens des étudiants en question, et estimer ainsi quelle proportion du besoin est satisfaite. Présenter aussi des estimations analogues pour les heures de tutorat pédagogique, les heures de prise de notes de cours, la mise à disposition de matériel spécifique, etc. | <p>Fixer des objectifs clairs pour pallier les faiblesses de prise en charge mise en évidence dans la partie « Bilan ». Cela devrait inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un engagement à prendre spécifiquement en compte la question du handicap dans la mise en oeuvre (en cours d'élaboration) de l'arrêté licence. • Un objectif de satisfaire la totalité du besoin en secrétariat d'examen, tutorat pédagogique, prise de notes de cours, mise à disposition de matériel spécifique. <p>Si la partie « bilan » fait ressortir que l'enveloppe ministérielle ne suffit pas à couvrir ce besoin, l'uB doit financer le complément.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement de 500 étudiants et 58 personnels de l'Université en situation de handicap nécessite aussi des moyens humains, ce qui nécessite d'agrandir la cellule handicap par l'embauche de titulaire(s). | <p>Lors de la réunion du 16 mai, il a semblé que concernant les aménagements pour les étudiants en situation de handicap, un frein important à leur mise en oeuvre est le budget qui y est affecté, l'université ayant choisi de se limiter à une enveloppe fléchée par l'état à cette fin.</p> <p>Si une estimation précise des besoins laisse apparaître que cette enveloppe est insuffisante, alors l'université doit elle aussi contribuer financièrement à la mise en oeuvre de ces aménagements.</p> |
| Communication auprès des étudiants | <p>Un questionnaire a déjà été envoyé par courriel aux étudiants en situation de handicap, évaluant notamment leur satisfaction eut égard aux aménagements mis en place. Les conclusions tirées de son dépouillement doivent apparaître dans la partie <i>Bilan</i> de ce schéma directeur.</p> | <p>Informers les étudiants sur l'existence de référents dans chaque composante, sur les procédures de demande de tiers-temps, de secrétaire, etc</p> | <p>Ces points sont semble-t-il déjà à l'ordre du jour de la cellule handicap, il s'agit juste de s'assurer qu'ils apparaissent bien dans le schéma directeur handicap.</p> |
| Formation et recherche | <ul style="list-style-type: none"> • Donner (s'il y en a) des exemples de recherches menées à l'uB sur la prise en charge du handicap / l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap/etc. Cela devrait inclure le robot BEAM, mais pas uniquement. • Donner (s'il y en a) des exemples de formations dispensées à l'uB qui prennent en compte voir s'articulent autour de la thématique de handicap. | <p>S'engager à intégrer la thématique du handicap à toutes les formations où cela fait sens, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les formations de « management », ressources humaines, etc. • Les formations à l'enseignement (ESPÉ). • Les formations du CIPE pour les enseignants-chercheurs recrutés récemment. | |

| Thématique | Modifications proposées pour le Schéma directeur du handicap | | Argumentaire |
|---|---|--|---|
| | Partie Bilan | Partie Perspective | |
| Contribution FIPHFP (Acquittée par l'université à défaut d'atteindre le taux légal de 6% de personnel <i>en obligation d'emploi</i>) | Indiquer le montant de la contribution de l'uB à la FIPHFP. Chiffrer aussi les déductions dont bénéficie l'université au titre : <ul style="list-style-type: none"> • de la sous-traitance avec des entreprises employant de travailleurs handicapés • des dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. • des dépenses d'aménagement des postes de travail. | S'engager à communiquer le montant de la contribution de l'uB à la FIPHFP dans les futurs documents financiers de l'uB. Actuellement, son montant n'apparaît ni dans les rapports d'activité, ni dans les budgets initiaux, ni dans les comptes financiers annuels. | Focalisés sur le « taux de rigidité », les argumentaires financiers de l'uB présentent la masse salariale comme une dépense contrainte, par laquelle chaque recrutement impacte les futures marges de manœuvre budgétaire. Ils omettent toutefois systématiquement de mentionner la FIPHFP parmi les dépenses contraintes causées par les recrutements passés. Ils passent ainsi sous silence qu'un levier d'action pour diminuer cette « charge » serait d'augmenter le taux de personnel en situation de handicap, et diminuer ainsi cette contribution. |
| Politique de recrutement | <ul style="list-style-type: none"> • Présenter les dispositifs existant pour recruter des personnes en situation de handicap : ouverture de postes réservés aux bénéficiaires de l'<i>obligation d'emploi</i>, bourses de thèses spécifique, procédure distincte (sans passage en comité de sélection) pour les candidats à un poste d'enseignant-chercheur, etc. • Pour chacune de ces procédures, indiquer combien de fois elle a été utilisée au cours des dernières années, et avec quel succès (emplois non pourvus?). • De manière globale indiquer combien de personnes en situation de handicap ont été recrutés par l'uB au cours des dernières années, sur quels types de poste, et combien ont abouti à une titularisation, avec ou non un renouvellement de stage. Indiquer enfin quelle proportion de ces recrutements est issue d'une des procédures spécifiques mentionnées ci-avant, et quelle proportion est issue des procédures de recrutement habituelles. | <ul style="list-style-type: none"> • Se donner des objectifs clairs de recrutement de personnels en situation de handicap. Par exemple « atteindre d'ici 2025 le seuil de 6% de personnels en <i>obligation d'emploi</i> ». • Estimer le nombre de postes qu'il faudra ouvrir chaque année sur des procédures spécifiques aux bénéficiaires de l'<i>obligation d'emploi</i> afin d'atteindre cet objectif. S'engager à flécher effectivement ce nombre de postes pour les personnels en situation de handicap. | Le recrutement de personnes en situation de handicap est un point clé d'une politique inclusive en matière de handicap. Même si les incitations financières de l'état (contribution FIPHFP) fixent des objectifs chiffrés et rendent une telle politique « financièrement rentable », il ne faut pas oublier son intérêt intrinsèque pour l'université, aussi bien terme d'image de l'uB que de richesse des profils, d'exemple montré aux étudiants qui seront les citoyens de demain, etc. |
| Mise en accessibilité des locaux | | Discuter, au sein du groupe de travail handicap, du détail des travaux de mise en accessibilité planifiés, et identifier si depuis 2015 des besoins nouveaux sont apparus (par exemple, l'installation de prises électriques dans les salles de cours). | Il est normal que le schéma directeur ne présente pas l'ensemble des travaux planifiés et exécutés, mais le groupe de travail handicap est un bon endroit pour en rendre compte et discuter de l'avancement de ces travaux. |