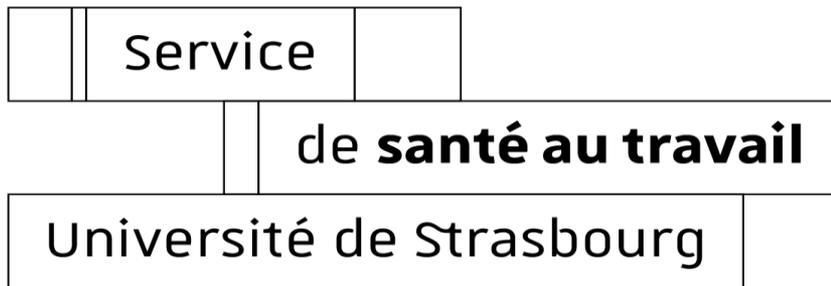


# Le réseau handicap et travail à l'Université de Strasbourg

## Présentation et exemples d'actions concrètes



# Sommaire

- ❖ Présentation de l'Université de Strasbourg
- ❖ Présentation du Réseau handicap travail
- ❖ Exemples d'actions mises en place dans le cadre du réseau

# L'Université de Strasbourg

- Résulte de la fusion des 3 universités en 2009
- Plus de 50 800 étudiants accueillis chaque année dont 20% d'étudiants étrangers,
- 5300 enseignants chercheurs et personnels,
- 35 unités de formations et recherches,
- 72 unités de recherche
- [Plus d'informations](#)



# Le réseau handicap et travail de l'Université de Strasbourg

Une équipe d'accompagnement pour les **personnels** en situation de handicap, regroupant :

- Les médecins de prévention
- L'assistante sociale des personnels
- La correspondante handicap
- La référente FIPHFP
- La responsable de la mission handicap pour les étudiants
- **Actions du réseau** : communication et sensibilisation, élaboration de procédures et documents, développement du partenariat, convention avec le FIPHFP, questions individuelles nécessitant un regard pluridisciplinaire (réunions mensuelles).

Une adresse générique : [handicapetravail@unistra.fr](mailto:handicapetravail@unistra.fr)



# Données chiffrées en France et à l'Unistra

## Taux d'emploi des BOE dans la fonction publique :

- ♦ 2006 : **3,74%**
- ♦ 2012 : **4,64 %**
- ♦ 2017 : **5,49 %** soit FPE 4,52%, FPH 5,55%, et FPT 6,62 %

## Taux d'emploi dans le secteur privé :

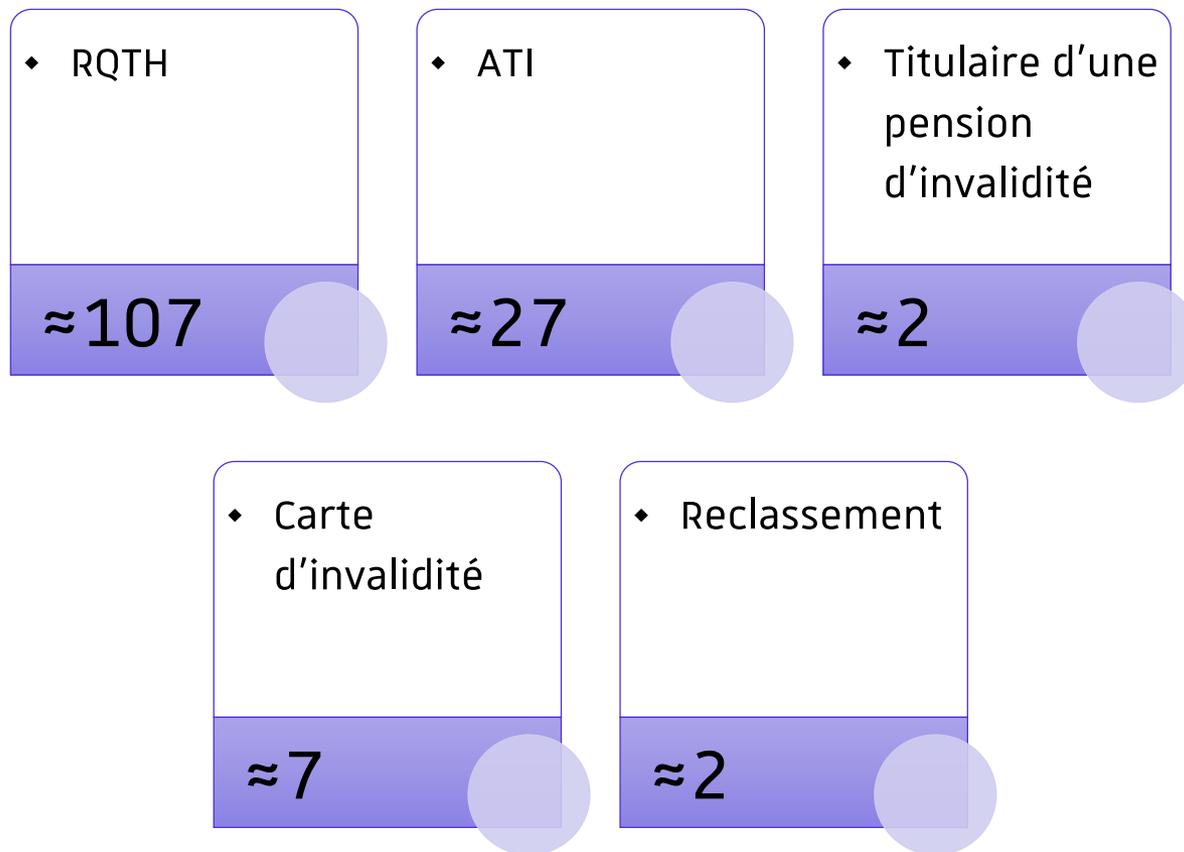
- ♦ 2008 : **2,6%** ;
- ♦ 2010 : **2,8%** ;
- ♦ 2015 : **3,8 %**

Taux d'emploi dans l'enseignement supérieur en 2015 : **2,67**

## Taux d'emploi à l'Unistra

ANNEE	BOE
2012	97 (1,76 %)
2015	139 ( 2,71 %)
2016	145 ( 2,81 %)
2017	153 (2,87 %)

# Situations les plus rencontrées à l'Unistra





**Objectif** : mieux structurer la politique de l'université concernant les personnels en situation de handicap.

Le conventionnement avec le FIPHFP permet de décliner un ensemble d'actions :

- regroupées dans un projet global sur trois ans : 2017-2019 ;
- dans le cadre d'un co-financement (FIPHFP / Unistra).

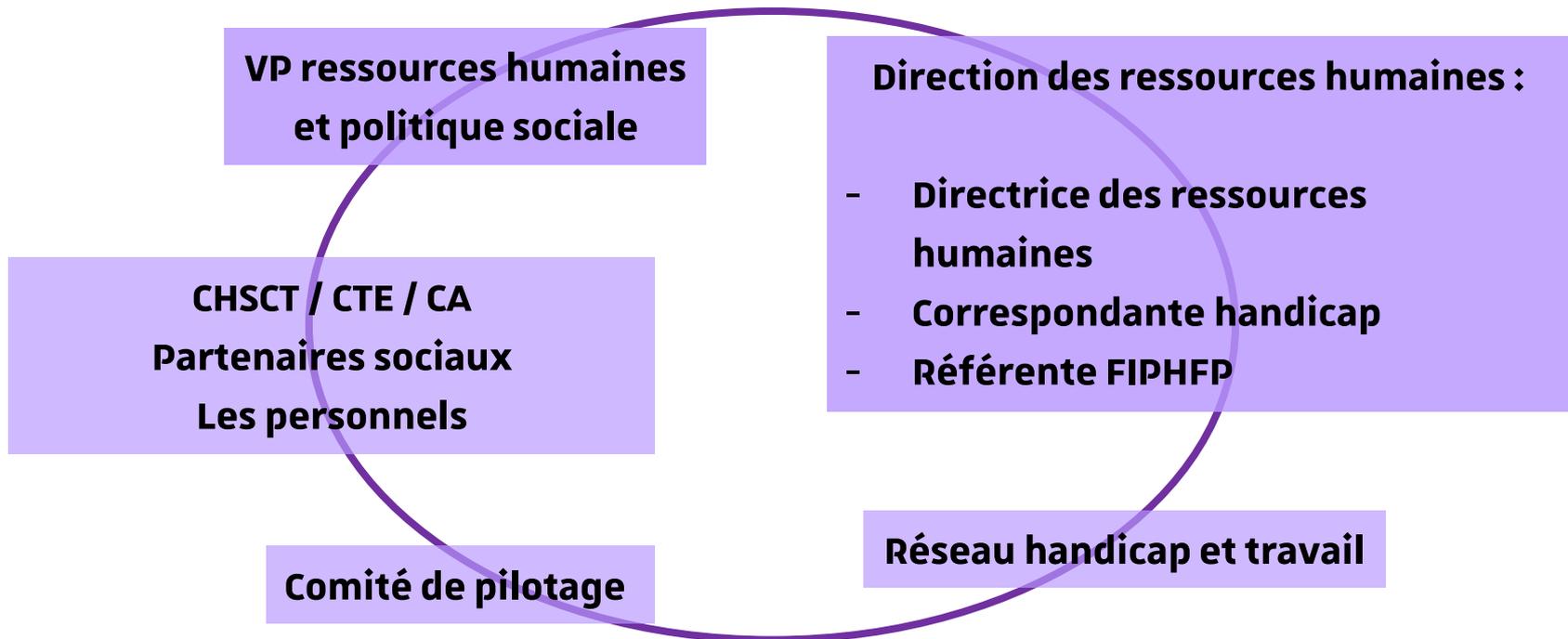


Un **plan d'action** global décliné en **7 fiches** :

- Fiche action n° 1 : « politique handicap »
- Fiche action n°2 : « gouvernance et organisation »
- Fiche action n°3 : « accessibilité »
- Fiche action n°4 : « recrutement »
- Fiche action n°5 : « maintien dans l'emploi »
- Fiche action n°6 : « communication »
- Fiche action n°7 : « projet innovant : passerelle des études à l'emploi ».

Un projet qui mobilise toute la communauté universitaire :

## Les acteurs



# DISPOSITIFS A L'UNISTRA

# Dispositifs à l'Unistra

- Recrutement
- Maintien dans l'emploi
- Communication et sensibilisation

# Recrutement

# Recrutement

- Une référente dédiée au Bureau du recrutement des personnels BIATSS
- Entretiens avec les candidats à un poste à l'université
- Accompagnement des personnels BOE nouvellement recrutés
- Perspectives : recrutement d'apprentis en situation de handicap



## Pour recruter par la voie de l'apprentissage :

- Le FIPHFP prend en charge 80 % de la rémunération brute et charge patronales
- Indemnité forfaitaire (employeur) 4.000€/an
- Frais de formation de l'apprenti 10.000€/an/36 mois par cycle de formation
- Prime à l'insertion emploi durable (apprenti) 1.600€/cdi/titul.

# Recrutement par la voie contractuelle spécifique

- ❑ Ouverture de poste, publication, commission de recrutement et recueil des éventuels besoins en aménagements
- ❑ Choix du candidat
- ❑ Visite d'aptitude auprès du Médecin agréé
- ❑ Concertation équipe d'accompagnement
- ❑ Signature du contrat visant le décret de 1995
- ❑ Visite médicale de santé au travail

# Recrutement par la voie contractuelle spécifique

 L'accompagnement

## 1) Suivi professionnel

- Responsable hiérarchique / tuteur
- Formation adaptée – tutorat
- Évaluation professionnelle écrite portant avis sur la titularisation entre 6 et 9 mois

# Recrutement par la voie contractuelle spécifique

↳ L'accompagnement

## 2) Suivi médico-social

- Assuré par le Médecin de prévention et l'Assistante sociale
- Aménagement du poste
- Entretien avec l'agent
- Sensibilisation équipe de travail

↳ **Bilans réguliers** formalisés à 3 mois, à 6 mois par les membres de l'équipe d'accompagnement

# Recrutement par la voie contractuelle spécifique

↳ L'accompagnement

Au terme du contrat :

- Evaluation de l'année de contrat
- Entretien avec un jury
  - 3 possibilités :
    - titularisation,
    - renouvellement,
    - pas de titularisation, pas de renouvellement après avis de la Commission Administrative Paritaire du corps concerné.

# Recrutement par la voie contractuelle spécifique

- Les compétences professionnelles prédominent
- Un vivier interne
- Une intégration dans la stratégie de gestion des emplois de la structure
- Un dispositif partenarial
- Une implication de l'équipe de travail : supérieur hiérarchique, collègues

## Réussir l'intégration : un enjeu collectif

- Ensemble de l'équipe de travail
- Service de santé au travail
- Service social des personnels
- Direction des ressources humaines

# Le recrutement par la voie contractuelle spécifique

Depuis l'année 2011 à l'Unistra :

- 14 agents recrutés
- 13 agents titularisés
- 1 accompagnement en cours

En catégories A, B et C.

Pages dédiées au recrutement sur le site de l'Unistra :

<http://www.unistra.fr/index.php?id=19455>

# Recrutement : Exemple à l'Unistra

- Adjoint technique au jardin botanique de l'université depuis 5 ans.
- Présente un trouble sensoriel de type surdité
- Equip e d'un appareillage auditif.



## Parcours

**2010** : contrat unique d'insertion : 24h par semaine

puis

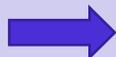
CDD

 Répond à la campagne de recensement, indique son intérêt d'intégrer l'Unistra

**2012** :

- rencontre de l'agent avec DRH, avec chef, RA, responsable gestion de carrière pour lui expliquer la procédure d'accompagnement et de suivi, décision d'un essai à 100%  
signalement DRH au médecin qu'elle est BOE et va être recrutée .
- Visite chez MP (était déjà suivie)
- Visite de poste : recueil des besoins d'aménagement

**2013** : Pleine satisfaction professionnelle : recrutement par la voie contractuelle

 Titularisation

## Aménagements mis en place

### Poste :

- Restrictions (conduite engins, utilisation machines bruyantes)
- Boîtier vibrant

### Accessibilité, communication et sécurité :

- Mails professionnels sur smartphone pour communiquer facilement
- Plan d'évacuation

### Formations :

- Interprète langue des signes (formation gestes et postures ; connaissance de l'Unistra)

## Partenaires mobilisés

### Médecin du travail

- Rencontre de l'agent en visite
- Visite de poste et rencontre du responsable

### Référent handicap

- Lien avec le responsable, l'intéressé et le MP

### Chef d'équipe

- Faisabilité de l'aménagement
- Tuteur

### Assistante sociale

- Rencontre de l'agent
- Dossier d'aménagement de poste
- Accompagnement personnalisé pendant l'année de stage

# Maintien dans l'emploi

# Exemples d'aménagements

**Aménagement horaire** *ex : horaires adaptés aux soins, télétravail*

**Adaptation des tâches, restrictions** *ex : port de charges lourdes, expositions à des allergènes...*

**Equipement et/ou adaptation du matériel, des techniques, ...** *ex : clavier Braille, bureau assis-debout, transport, logiciels (d'agrandissement, reconnaissance vocale...)*

**Organisation** *ex : accessibilité du local*

**Aide(s) humaine(s)** *ex : auxiliaires de vie en milieu professionnel pour l'activité professionnelle/ou la vie quotidienne, interprète en langue des signes*

→ *aides financières / convention avec le FIPHFP*

## Les aides techniques et humaines :

- études ergonomiques (interne) 1 300 € TTC/étude
- aménagements et adaptations de poste 10 000 € HT/poste
- prothèses auditives 3 000 € TTC/pour 3 ans
- autre prothèse et orthèse examinée pour chaque dossier selon le handicap
- transports adaptés 140 € TTC /par jour
- fauteuil roulant 10 000 € TTC/pour 3 ans



## Les aides à la formation :

- bilan de compétences/ bilan professionnel 2 000€/tous les 5 ans
- formation destinée à compenser le handicap 500 €/par jour/10 jours
- formation dans le cadre d'un reclassement ou reconversion professionnelle pour raison de santé 10 000€/par an/ durée max 3ans
- surcoût des actions de formation 10 000€/par an

## Pour maintenir dans l'emploi des agents atteints de handicaps lourds

- évaluation des potentialités professionnelles 10 000€
- suivi de la relation psychothérapeutique 3 000€/an
- accompagnement de la personne 31 000€/an  
par une équipe spécialisée

# Maintien dans l'emploi : exemples à l'Unistra

- ❖ Agent travaillant dans un service central de l'université sur un poste administratif depuis 1989
- ❖ Il présente un trouble moteur des membres inférieurs depuis 1981 avec lente dégradation de la marche
- ❖ Il vient en voiture (aménagée), se déplace avec deux béquilles ou en fauteuil roulant
- ❖ Changement de service (mobilité interne) en septembre 2012 étant donné des problèmes d'accessibilité sur le poste précédent et une surcharge de travail

## Aménagements mis en place

### Poste :

- Matériel : fauteuil de bureau spécifique, Prise en charge par le FIPHFP
- Organisation : télétravail (50% max)

### Accessibilité et déplacements :

- Fauteuil roulant adapté (FIPHFP)
- Inversion des toilettes hommes/ femmes
- Changement de bureau de l'environnement professionnel
- Plan d'évacuation rediscuté
- Véhicule aménagé

## Partenaires mobilisés

### Médecins du travail

- Rencontre de l'agent en visite
- Visite de poste et rencontre du responsable hiérarchique

### Référent handicap de l'Université

- Lien avec le responsable hiérarchique, l'intéressé, les médecins, l'AS

### Responsable de service

- Faisabilité de l'aménagement physique du poste de travail
- Sensibilisation de l'environnement professionnel avec l'accord de l'agent
- Elaboration de la convention cadre pour le télétravail

### Assistante sociale

- Rencontre de l'agent
- Dossier d'aménagement de poste
- Dossier RQTH



## Exemple : accès et équipement



- Jeune femme de 30 ans d'origine étrangère
- CDD dans une école doctorale comme secrétaire depuis 3 mois
- Partage sont temps entre 2 postes situés sur 2 campus différents
- Non véhiculée

Première visite chez le médecin de prévention met en évidence :

- 2 pathologies lourdes avec impact majeur sur la vie sociale et professionnelle (malaises, perte de connaissance, fatigue, thérapeutique lourde...)
- Des difficultés professionnelles liées:
  - Aux déplacements hebdomadaires entre 2 sites avec ses documents
  - A la stigmatisation dont elle est victime
  - A l'isolement (occupe un bureau seul dans un couloir isolé)
  - A la conduite à tenir en cas de malaise

- Isolement social
- Méconnaissance des dispositifs liés à l'accompagnement du handicap à l'université
- Volonté de « ne pas déranger »



Mobi.Stras



## Exemple

- Jeune femme de 30 ans travaillant dans un service administratif de l'université.
- Présente une narcolepsie sévère mal contrôlée sous traitement
- Impact sur la vie personnelle et professionnelle
- Entourage professionnel non informé.  
Interprétations des collègues et responsable
- RQTH non déclarée auprès de l'employeur

## Aménagements mis en place

### Poste :

- Travail isolé contre indiqué, revoir l'organisation des horaires (arrivée trop matinale)
- Temps de pause nécessaire: acquisition d'un fauteuil de repos et paravent

### Intégration dans l'équipe

- Proposition de faire une action de sensibilisation aux équipes afin de limiter la stigmatisation de l'agent et les interprétations des collègues quant aux comportements de l'agent.
- Retour très favorable de la responsable, de l'équipe, de l'agent. Moins d'isolement, entraide professionnelle, etc



## Partenaires mobilisés

### Médecin de prévention

- Rencontre de l'agent en visite, identification des problématiques
- Information sur les dispositifs existants et notamment l'intérêt à faire valoir sa RQTH
- Contact avec le responsable hiérarchique
- Préconisations d'aménagements
- Suivi rapproché, orientation spécialisée

### Référent handicap de l'Université

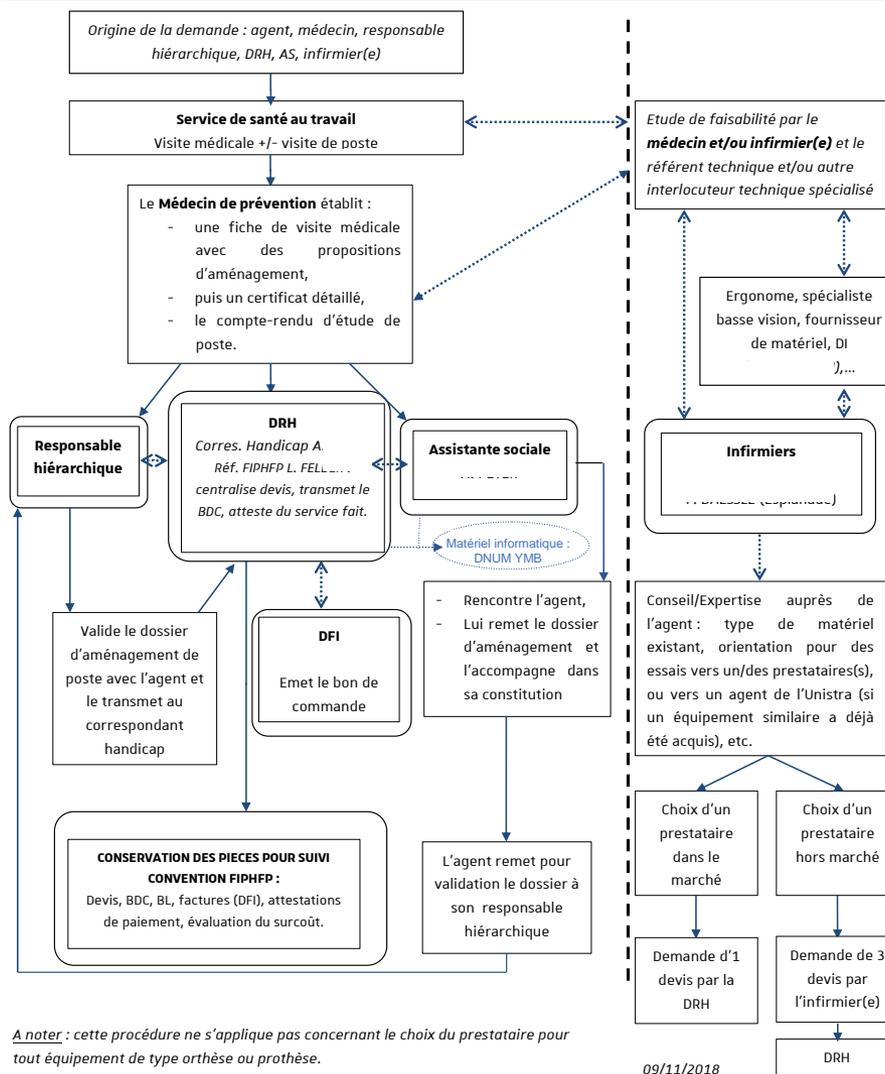
- Intermédiaire lors de l'achat de l'équipement dans un premier temps mal accepté par la responsable

### Assistante sociale

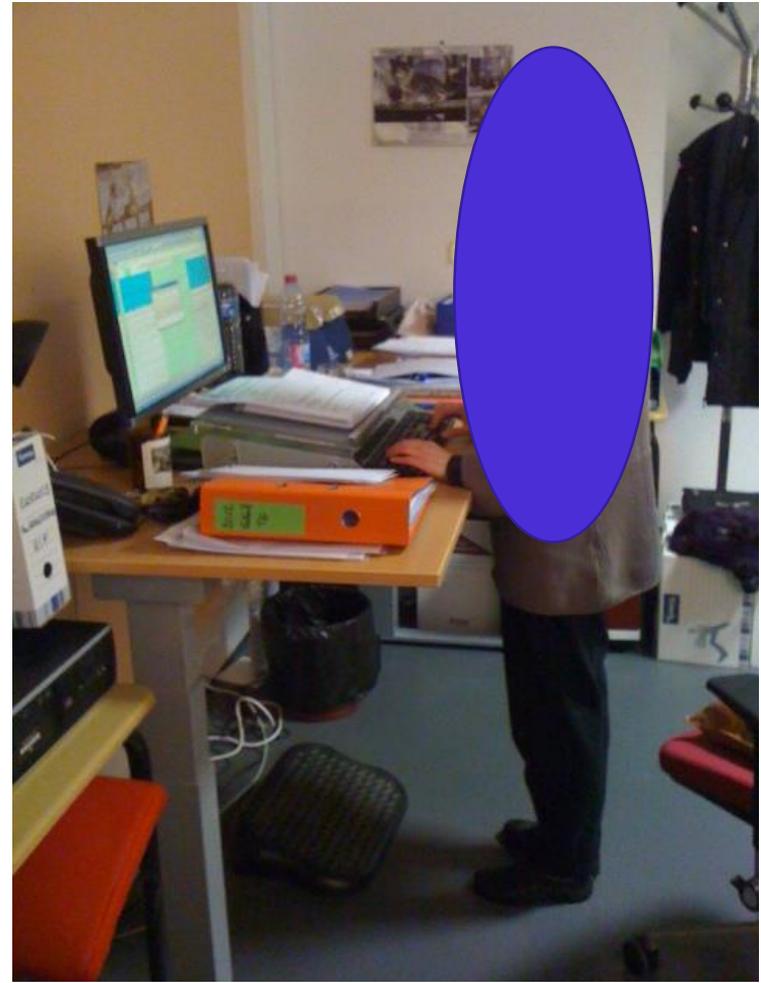
- Rencontre de l'agent
- Dossier d'aménagement de poste
- Participation à l'action de sensibilisation

# Maintien dans l'emploi : exemples d'aménagements de poste

# Maintien dans l'emploi

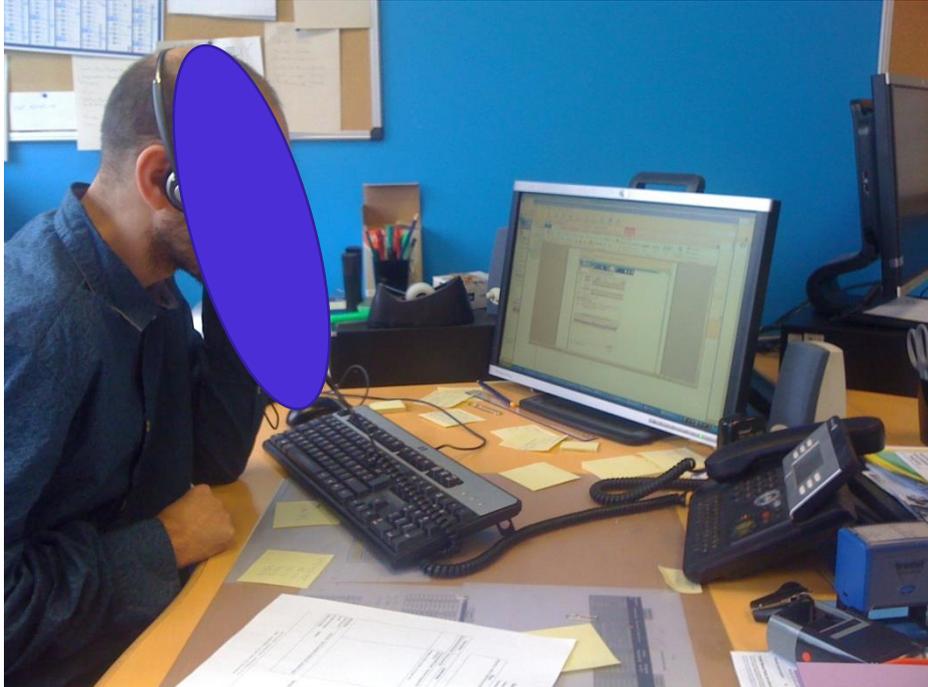


## Exemples : mobilier

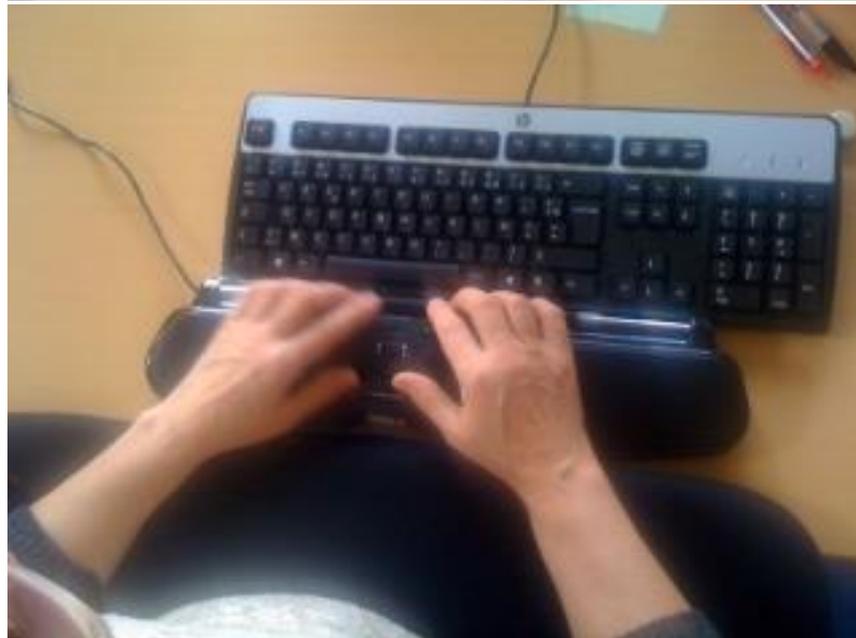
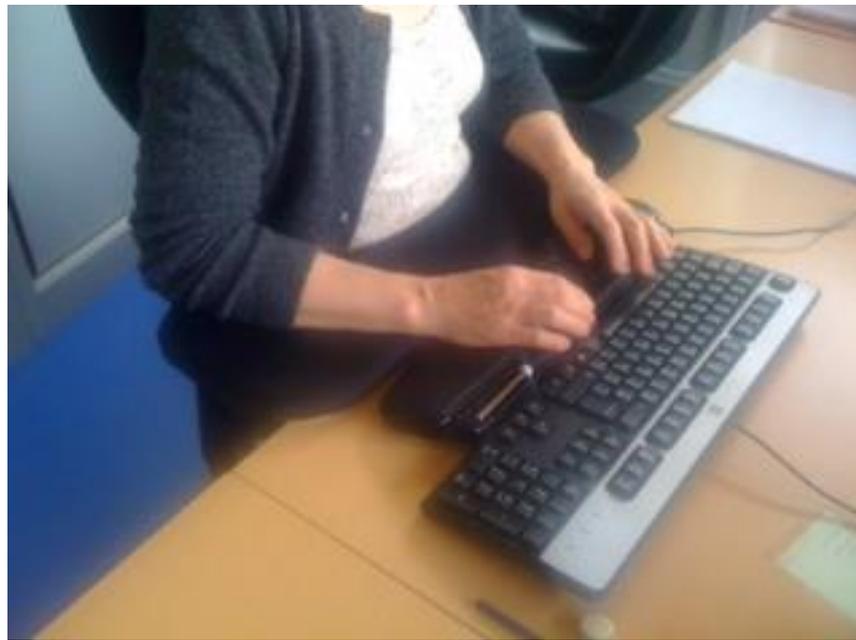


## Exemple : matériel





- Casque
- Agrafeuse électrique





Souris ergonomique  
vertical  
Repose bras



## Mais aussi...

Accompagnant pour professeur déficient visuel

Aménagement de véhicule

Accompagnement SIMOT

Accompagnement CRM

Etc.

# COMMUNICATION, INFORMATION ET SENSIBILISATION

# Communication et sensibilisation

- ❑ Une Cellule handicap devenue **Réseau handicap et travail**
  - Un **groupe de travail Communication**
  
- ❑ Une **formation** consacrée à **l'accompagnement...**  
... une autre à **l'accessibilité** : depuis 2018
  
- ❑ De **l'information** en direction de la communauté universitaire : personnels, Directeurs-trices des services centraux, Responsables Administratifs des composantes, Directeurs-trices des unités de recherche, CHSCT, etc.

# Communication et sensibilisation



- ❑ Une **plaquette** : « Et si vous étiez concerné.e par les dispositifs portés par le Réseau Handicap et travail de l'université de Strasbourg », déclinée en **affiche**
- ❑ Publication de **d'articles dans l'Actu** (journal hebdomadaire de l'université) : en moyenne un article portant sur la thématique toutes les 6 à 8 semaines.
- ❑ 6 **portraits** de personnels en situation de handicap publiés dans l'Actu
- ❑ Des **actions phares** :
  - cérémonie signature convention : mars 2018
  - SEEPH 2018
  - Invitation de prestataires : handicap auditif, visuel

# Affiche HANDICAP

Accompagnement socio-professionnel, adaptation du poste, aides à la vie quotidienne...  
et si vous êtes concerné.e par les **dispositifs** du

Réseau 

**handicap et travail**

de **l'Université**

de **Strasbourg**

Voir **contacts**

Aline Ancel, correspondante handicap pour les personnels  
Laetitia Felder, référente FIPHSP / Fonds pour l'insertion  
des personnes handicapées dans la fonction publique  
Angèle Peter, assistante sociale des personnels  
Stéphanie Scarfone, médecin de prévention  
Elisabeth Gaertner, médecin de prévention  
Fabienne Rabitic, coordinatrice de la Mission handicap  
pour les étudiants

[handicapetravail@unistra.fr](mailto:handicapetravail@unistra.fr)

# Plaquette HANDICAP

Et si vous étiez concerné.e  
par les **dispositifs** portés par

le Réseau   
**handicap et travail**  
de l'**Université**  
de Strasbourg



# Plaquette HANDICAP

## Handicap et travail ne sont pas toujours incompatibles

Que votre handicap soit de naissance, ou survienne au cours de la vie, suite à un accident ou à une maladie invalidante, il peut impacter votre vie professionnelle. Pour autant, les handicaps n'empêchent pas la poursuite de l'activité professionnelle, même s'ils nécessitent parfois d'aménager le poste occupé.

## Les aménagements du poste permettent de mieux vivre au travail

L'aménagement d'un poste peut prendre différentes formes. Il peut être nécessaire :

- d'adapter votre poste de travail « physique » (par exemple par l'acquisition de matériel adapté)
- d'aménager vos conditions d'exercice du poste (par exemple en aménageant vos horaires, en utilisant le télétravail)
- de mettre en place des formations adaptées
- de mettre en place des aides à la vie quotidienne
- de permettre des dispositions spécifiques liées à votre situation professionnelle
- de permettre des dispositions spécifiques liées à votre situation personnelle (par exemple, la majoration des chèques vacances)

## Pour bénéficier de ces aménagements de poste, il est important que votre employeur soit informé de votre situation

Cette démarche peut se faire auprès du Réseau handicap et travail de l'université, sans passer par la hiérarchie ou avvertir ses collègues. Elle est confidentielle et n'implique pas de mentionner d'informations médicales. Si la démarche aboutit, vous serez déclaré bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

**Vous êtes bénéficiaire de l'obligation d'emploi si vous êtes :**

- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente
- personne bénéficiant de la RQTH (voir ci-dessous)
- titulaire d'une pension d'invalidité (réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail)
- titulaire de la carte Mobilité inclusion, mention Invalidité, délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie
- agent ayant bénéficié d'un reclassement
- agent bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité

### La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Cette reconnaissance peut être demandée à tout moment de la vie professionnelle auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). La démarche est simple, elle consiste à remplir un dossier accompagné d'un certificat médical. Ce dossier peut être retiré auprès de l'assistante sociale de l'université qui peut vous accompagner dans votre démarche ou auprès de la MDPH de votre département de domicile. Accordée pour une période donnée, la RQTH peut être renouvelée. Son obtention permet de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. La RQTH déclenche également le statut de Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et facilite la prise en charge des aménagements du poste de travail.

« Je souffre d'une maladie chronique qui me handicape. Depuis que j'ai déclaré mon handicap, mon poste a été aménagé et cela m'a beaucoup simplifié la vie au travail. » Mohamed Atlagh, enseignant-chercheur en mathématiques

« Je souffre d'une maladie chronique qui me handicape. Depuis que j'ai déclaré mon handicap, mon poste a été aménagé et cela m'a beaucoup simplifié la vie au travail. » Mohamed Atlagh, enseignant-chercheur en mathématiques

# Plaquette HANDICAP

L'Université de Strasbourg s'engage

L'Université de Strasbourg a signé une convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour la période 2017-2020. Cette convention porte une stratégie sur la question du handicap au travail, déclinée en actions à mettre en œuvre sur la durée de la convention.

Vos contacts du

Réseau handicap et travail  
de l'Université de Strasbourg



**Aline Ancel**, correspondante handicap pour les personnels  
**Laetitia Felder**, référente FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique  
**Angèle Peter**, assistante sociale des personnels  
**Stéphanie Scarfone**, médecin de prévention  
**Elisabeth Gaertner**, médecin de prévention  
**Fabienne Rakitic**, coordinatrice de la Mission handicap pour les étudiants

[handicapetravail@unistra.fr](mailto:handicapetravail@unistra.fr)



# Vidéo

1<sup>er</sup> prix concours scénarii mission handicap :

[http://utv.u-strasbg.fr/video.php?id\\_video=55](http://utv.u-strasbg.fr/video.php?id_video=55)

La rencontre... c'est pas si facile (3 vidéos)

<https://www.unistra.fr/index.php?id=19522#c11905>

2

## Recueil des informations :

- sensibilisation individuelle des agents par l'assistante sociale et les médecins
- identification systématique des personnes bénéficiant d'une ATI
- suivi des situations individuelles

Merci!!