

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU GRAND ETABLISSEMENT
UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

SEANCE DU 10 JUIN 2025

DELIBERATION N° 2025-036

Objet : 3^{ème} Convention entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique et Université Côte d'Azur.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GRAND ETABLISSEMENT UNIVERSITE CÔTE D'AZUR

Vu le Code de l'éducation et notamment ses articles R. 811-10 et suivants ;
Vu le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44, modifié ;
Vu le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;
Vu la délibération n°2024-001 du 9 janvier 2024 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;
Vu l'arrêté n°116-2024 du 23 janvier 2024 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Stéphane AZOULAY, Vice-président du Conseil d'Administration et des Moyens d'Université Côte d'Azur ;
Vu l'avis favorable du CSAE du 5 juin 2025 ;
Vu l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu l'exposé de M. Pierre CRESCENZO, Vice-président Politique Handicap ;

Approuve les termes de la 3^{ème} convention entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique et Université Côte d'Azur selon le projet annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 26 voix pour et 3 abstentions.

Membres en exercice : 38

Quorum : 19

Membres présents et représentés : **30**

Fait à Nice, le 10 juin 2025

CLASSEE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : 2025-036 TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITES LE : 19 juin 2025 PUBLIEE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITE COTE D'AZUR LE : 19 juin 2025
--

MODALITES DE RECOURS CONTRE LA PRESENTE DELIBERATION : <i>En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.</i>



Projet de renouvellement de convention entre Université Côte d'Azur et le FIPHFP

**pour la période
du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2028**

Présentation et vote au CSAE d'UniCA le 5 juin 2025

Présentation et vote au CA d'UniCA le 10 juin 2025

Présentation et vote au Comité du FIPHFP le 19 juin 2025

Table des matières

1	Présentation générale	4
1.1	De l'Université de Nice à Université Côte d'Azur.....	4
1.2	Université Côte d'Azur, un Grand Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel	4
1.3	Recherche, Innovation, Enseignement Supérieur et International.....	7
1.4	Les valeurs portées par Université Côte d'Azur	9
2	Diagnostic chiffré	9
2.1	Effectifs globaux.....	9
2.2	Effectifs BOE	12
3	Bilan des conventions précédentes	14
3.1	Bilan financier	14
3.1.1	Convention 2018-2020 avec prolongation par avenant pour 2021	15
3.1.2	Convention 2021-2024	15
3.2	Bilan qualitatif	16
3.2.1	L'évolution de la politique handicap au sein de la gouvernance.....	16
3.2.2	Une Mission Handicap au centre de nos actions	17
3.2.3	Le recrutement et la mobilité interne	20
3.2.4	Notre nouveau processus de recrutement inclusif	21
3.2.5	Les différentes voies de recrutement à l'Université.....	21
3.2.6	Focus sur l'organisation de la campagne annuelle de recrutement BOE.....	22
3.3	Santé et Handicap.....	23
3.3.1	Médecine de prévention et Handicap.....	23
3.3.2	Une CASI : Commission d'Accompagnement des Situations Individuelles ...	24
3.4	Notre grande campagne <i>Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé !</i> ..	24
3.4.1	Notre livrable <i>Santé mentale au travail</i>	25
3.4.2	Le coffret <i>T'Handi Quoi</i> et <i>Book Cards</i> Université Côte d'Azur	25
3.4.3	Notre film <i>Imagine</i>	25
3.5	La SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées ..	26
3.6	Un Flyer <i>Mission Handicap</i> pour la journée des nouveaux personnels	26
3.7	La refonte de notre DU Référent Handicap	27
3.8	La 1ère Journée de la Santé au Travail	28
3.9	Le projet scientifique européen MOB4ALL	30
3.10	D'autres projets dans lesquels nous sommes des membres très actifs	30
3.11	Notre gestion RH de la crise COVID-19	31
3.11.1	Les conséquences psychologiques.....	32
3.11.2	Des pistes d'intervention post-traumatique en entreprise	32

4	L'organisation de notre politique handicap.....	32
4.1	Un comité de pilotage.....	32
4.2	Un large réseau handicap interne	33
4.3	Des instances de suivi individuel des BOE	34
4.4	Le rôle et les missions de la Correspondante Handicap	34
4.5	Les intervenants internes de la politique handicap.....	35
4.6	Les partenariats externes.....	35
4.7	Nos axes d'innovation	38
4.8	Notre Schéma Directeur Handicap.....	38
5	Notre projet pour la nouvelle convention.....	39
5.1	Les axes du programme d'actions.....	39
5.2	Le détail du plan d'actions.....	41
5.2.1	Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap.....	41
5.2.2	Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	43
5.2.3	Axe 3 : Maintien dans l'emploi.....	45
5.2.4	Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap	47
5.2.5	Axe 5 : Communication, information et sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs.....	48
5.2.6	Axe 6 : Accessibilité numérique	49
5.2.7	Axe 7 : Actions innovantes	50
5.2.8	Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur.....	51
5.2.9	Programme prévisionnel financier sur tous les axes	52
6	Annexe 1 : tableau des effectifs	54
7	Annexe 2 : tableau des indicateurs	55

1 Présentation générale

1.1 De l'Université de Nice à Université Côte d'Azur

Voici, résumée en quelques lignes, la riche histoire de notre Université.

- ✓ **1965** : L'**Université de Nice** est officiellement constituée dans les Alpes-Maritimes. Elle est alors composée seulement par une Faculté de Lettres, une Faculté de Sciences et une Faculté de Droit et sciences économiques. Son siège est établi dès le début et encore aujourd'hui dans le Parc Valrose de Nice, qui est un de ses principaux campus.
- ✓ **1989** : Elle prend le nom d'**Université Nice Sophia Antipolis**, en référence à la technopôle voisine sur lequel un nouveau campus est apparu.
- ✓ **2010** : L'Université Nice Sophia Antipolis devient autonome, suivant les lois du moment.
- ✓ **2015** : Sous l'impulsion de l'Université Nice Sophia Antipolis, une ComUE (Communauté d'Universités et Établissements) est créée avec le nom **ComUE Université Côte d'Azur**. Cette ComUE regroupe, outre l'Université Nice Sophia Antipolis, une douzaine d'autres établissements locaux, nationaux ou internationaux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- ✓ **2016** : Université Nice Sophia Antipolis et ComUE Université Côte d'Azur obtiennent le label IDEX (Initiative D'Excellence) à titre provisoire.
- ✓ **31 décembre 2019** : Université Nice Sophia Antipolis et ComUE Université Côte d'Azur cessent d'exister.
- ✓ **1 janvier 2020** : Un décret du 25 juillet 2019 a créé au 1 janvier 2020 **Université Côte d'Azur**, Université à statut expérimental, qui remplace à la fois l'Université Nice Sophia Antipolis et ComUE Université Côte d'Azur.
- ✓ **2021** : Université Côte d'Azur obtient la pérennisation définitive de son label IDEX et de son financement.
- ✓ **2024** : Le décret n° 2024-845 du 16 juillet 2024 pérennisant les statuts de l'Université Côte d'Azur fait qu'Université Côte d'Azur passe d'Université à statut expérimental au statut de **Grand Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel**.
- ✓ **2025** : Université Côte d'Azur fête ses 60 ans !

1.2 Université Côte d'Azur, un Grand Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

Université Côte d'Azur est donc devenue, le 1er janvier 2020, une Université expérimentale et s'est substituée à la fois à l'Université Nice Sophia Antipolis créée en 1965 et à la Communauté d'Universités et d'Établissements (ComUE) Université Côte d'Azur créée en 2015. Puis, en 2024, elle s'est transformée en Grand Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel.

Université Côte d'Azur a réuni près de vingt acteurs académiques majeurs autour du noyau universitaire historique pour construire une des dix grandes Universités françaises intensives en recherche.

En 2016, Université Côte d'Azur décrochait le très convoité Programme d'Investissement d'Avenir « IDEX », à l'issue de la sélection du projet par un jury international. Ainsi en 4 ans, ce sont au total 58 millions d'Euros qui ont été injectés dans la recherche, la formation et l'innovation sur le territoire de la Côte d'Azur.

Après une période probatoire de 4 années, durant laquelle Université Côte d'Azur et ses partenaires ont pu mettre en place le projet initial, à savoir positionner sur le territoire de la Côte d'Azur une des neuf Universités françaises d'excellence, intensives en recherche et à fort rayonnement international, et à la suite de l'évaluation par un jury international en avril et juin 2021, l'État a décidé de confirmer son soutien à l'IDEX UCA^{Jedi} le 30 juin 2021.

Université Côte d'Azur rejoint ainsi, avec l'Université de Grenoble Alpes les six premières IDEX confirmées : Université de Bordeaux, Université de Strasbourg, Aix-Marseille; Université, Sorbonne Université, Paris Sciences et Lettres et Université Paris Saclay.

Son projet UCA^{JEDI} propose une stratégie ciblant les trois grands défis de ce siècle, résilience et durabilité des territoires, transformation économique et sociétale par le numérique, bien-être et vieillissement, au travers d'outils et de programmes favorisant le développement de la recherche, de la formation et de l'innovation.

De 2020 à 2024, Université Côte d'Azur est reconnue Université expérimentale. Ce statut académique a favorisé le développement d'une stratégie audacieuse et autonome basée sur :

- le décloisonnement entre formation, recherche et innovation,
- le développement de l'agilité et de la réactivité par l'autonomie accrue des composantes,
- la capacité à exploiter l'étonnant potentiel de la diversité représentée par ses dix-sept membres.

Il s'appuie notamment sur la mise en place d'Écoles Universitaires de Recherche (EUR) en leur donnant ce rôle essentiel de redessiner l'architecture universitaire. Il accélère par ailleurs la mise en œuvre d'une logique *de Bac-3 à Bac+3* visant à lutter efficacement contre l'échec scolaire et universitaire. Il ouvre enfin le champ des possibles sur la densité et la diversité des partenariats public-privés et sur le modèle de financement global de l'Université.

Université Côte d'Azur <https://univ-cotedazur.fr/> est désormais structurée en :

- les EUR et autres composantes internes :
 - 8 Écoles Universitaires de Recherche :
 - CREATES (Arts and Humanités) <https://creates.univ-cotedazur.fr/>
 - DS4H (Systèmes numériques pour les humains) <https://ds4h.univ-cotedazur.fr/>
 - ELMI (Économie et management) <https://elmi.univ-cotedazur.fr/>
 - HEALTHY (Écosystèmes des sciences de la santé) <https://healthy.univ-cotedazur.fr/>
 - LEX SOCIÉTÉ (Droit, science politique et management) <https://lexsociety.univ-cotedazur.fr/>
 - LIFE (Sciences du vivant et de la santé) <https://life.univ-cotedazur.fr/>
 - ODYSSEE (Sciences de la société et de l'environnement) <https://odyssee.univ-cotedazur.fr/>
 - SPECTRUM (Sciences fondamentales et ingénierie) <https://spectrum.univ-cotedazur.fr/>
 - 3 Facultés :
 - Faculté de Chirurgie Dentaire Odontologie <https://univ-cotedazur.fr/faculte-de-chirurgie-dentaire>

- Faculté de Droit et Science Politique <https://droit.univ-cotedazur.fr/>
- Faculté de Médecine <https://medecine.univ-cotedazur.fr/>
- 7 Écoles et Instituts :
 - ÉPU (École Polytechnique Universitaire) Polytech Nice Sophia <https://polytech.univ-cotedazur.fr/>
 - IAE (Institut d'Administration des Entreprises) Nice <https://iae.univ-cotedazur.fr/>
 - IdPD (Institut de la Paix et du Développement) <https://idpd.univ-cotedazur.fr/>
 - IMREDD (Institut Méditerranéen du Risque, de l'Environnement et du Développement Durable) <https://imredd.fr/>
 - INSPÉ (Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation) de l'Académie de Nice <https://inspe.univ-cotedazur.fr/>
 - IUT (Institut Universitaire de Technologie) Nice Côte d'Azur <https://iut.univ-cotedazur.fr/>
 - NeuroMod (*NeuroMod Institute for Modeling in Neuroscience and Cognition*) <https://neuromod.univ-cotedazur.eu/>
- de nombreuses Unités de Recherche : <https://univ-cotedazur.fr/structures-de-recherche>
 - 16 Unités Propres de Recherche de l'Université
 - 21 Unités Mixtes de Recherche
 - 1 Unité Propre de Recherche du CNRS
 - 5 Unités de Recherche en Émergence
 - 2 Unités d'Appui et de Recherche dont la Maison des Sciences de l'Homme et de la Société (MSHS Sud-Est)
 - plusieurs Équipes Projet Communes avec l'Inria et 1 Équipe Collaborative de Recherche et Innovation avec SKEMA
 - 5 Fédérations de Recherche de l'Université et 1 en tutelle avec le CNRS/OCA et implications dans plusieurs groupements de recherche nationaux
 - 2 Unités Mixtes de Recherches Internationales et plusieurs laboratoires internationaux associés et réseaux de recherche internationaux
- des établissements intégrés à Université Côte d'Azur :
 - l'OCA (Observatoire de la Côte d'Azur) : rattaché à l'Institut National des Sciences de l'Univers (INSU) du CNRS en tant qu'Observatoire des Sciences de l'Univers (OSU), Établissement Public à caractère Administratif (EPA), implanté sur trois sites : Mont-Gros, plateau de Calern, Roquevignon à Grasse <https://www.oca.eu/>
 - la Villa Arson de Nice : Centre d'art, École Supérieure d'Art contemporain, résidence d'artistes et bibliothèque spécialisée <https://www.villa-arson.org/>
 - l'Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie Niçois (IFMKN) <https://medecine.univ-cotedazur.fr/etudes/masso-kinesitherapie>
 - l'IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers) de Nice <https://www.chu-nice.fr/professionnels-etudiants/infirmier/>
- les 5 grands centres de recherche nationaux :
 - le CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) <http://www.cnrs.fr/>
 - l'INRAE (Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement) <https://www.inrae.fr/>
 - l'INRIA (Institut National de la Recherche en Informatique et en Automatique ou Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique) <https://www.inria.fr/>

- l'INSERM (Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale) <https://www.inserm.fr/>
- l'IRD (Institut de recherche pour le développement) <https://www.ird.fr/>
- des établissements associés :
 - SKEMA Business School, *School of Knowledge Economy and Management* <https://www.skema-bs.fr/>
 - le Centre Antoine Lacassagne, un des dix-huit Centres de Lutte Contre le Cancer français regroupés au sein d'UNICANCER <https://www.centreantoinelacassagne.org/>
 - *The Sustainable Design School*, École Supérieure de Design <https://www.the-sds.com/accueil/>
 - l'École Supérieure de Réalisation Audiovisuelle (ESRA), École pour les métiers de l'audiovisuel : cinéma, son, animation <https://www.esra.edu/>
 - le Pôle National Supérieur de Danse (PNSD) Rosella Hightower, École internationale de danse <https://www.pnsd.fr/>
 - le Conservatoire à Rayonnement Régional de Nice, Centre de musique, danse et théâtre <http://www.crr-nice.org/>
- enfin, le Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Nice <https://www.chu-nice.fr/> est un partenaire actif d'Université Côte d'Azur et participe à sa gouvernance.

1.3 Recherche, Innovation, Enseignement Supérieur et International

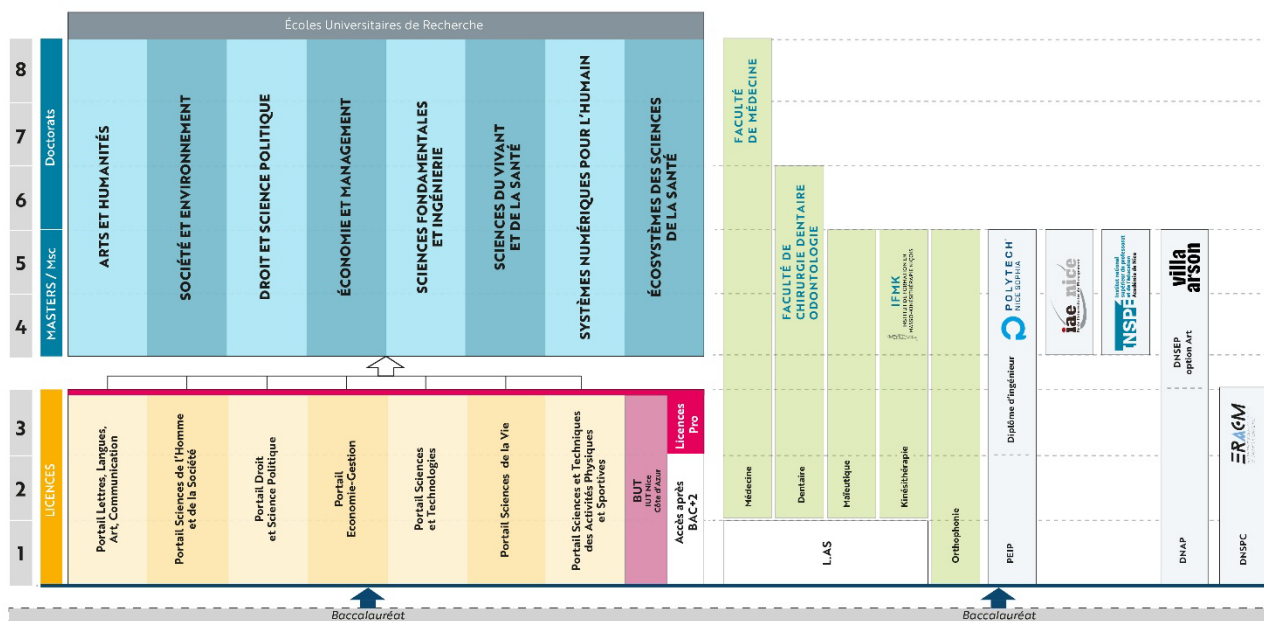
Quelques données sur nos axes Recherche et Innovation :

- 4218 personnes impliquées dans la recherche dans des laboratoires classés A ou A+
- 493 partenariats de recherche et de formation actifs
- 53 projets financés par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)
- 35 millions d'euros obtenus par des contrats de recherche
- 76 prix nationaux et 48 prix internationaux
- 59 brevets et 37 licences

Quelques données sur notre axe Enseignement Supérieur :

- 1700 doctorants
- 8000 étudiants de master
- 16000 étudiants de premier cycle
- plus de 20 formations en e-learning intégral
- un nouveau centre d'apprentissage à Sophia-Antipolis axé sur l'innovation et le partage des connaissances

Notre riche offre de formations, résumé en un graphique :



Quelques données sur notre axe International :

- un territoire transfrontalier exceptionnel, lequel comprend en quelques dizaines de km² des marques de classe mondiale : Nice, Sophia-Antipolis, Cannes, Grasse, Monaco, Italie...
- 20 % d'étudiants étrangers
- 6 campus à l'étranger
- plus de 100 projets financés par l'Europe, y compris des subventions du Conseil Européen de la Recherche (CER)
- plus de 100 équipes internationales à l'étranger
- plus de 35 000 étudiants comprenant plus de 100 nationalités



1.4 Les valeurs portées par Université Côte d'Azur

Les missions confiées à l'Université par le code de l'éducation ne sauraient être déclinées dans un nouvel établissement sans un rappel des valeurs fondamentales qui président à ce type d'institution :

- Université Côte d'Azur est un lieu où la liberté d'expression académique est garantie. Les Enseignants-chercheurs, Chercheurs et Enseignants exercent leur activité d'enseignement et de recherche dans le respect de leur statut et dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle.
- Université Côte d'Azur s'engage dans une politique éthique dans tous ses champs d'action.
- Université Côte d'Azur garantit une représentation démocratique au sein de ses instances. À titre d'exemple, dans le Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur, la part de sièges pourvus par voie d'élection directe est supérieure à celle préconisée dans l'ordonnance. Toutes les catégories constitutives de la communauté universitaire sont représentées par des élus.
- Université Côte d'Azur se veut une Université inclusive en lien avec sa politique handicap, respectant la diversité, promouvant l'égalité femmes-hommes, l'absence de discrimination, le bien-être au travail et défendant la laïcité, les droits et libertés fondamentaux. Elle s'engage en outre dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale.
- Université Côte d'Azur garantit l'exercice des libertés universitaires et les libertés syndicales et politiques de ses personnels et de la communauté étudiante.

2 Diagnostic chiffré

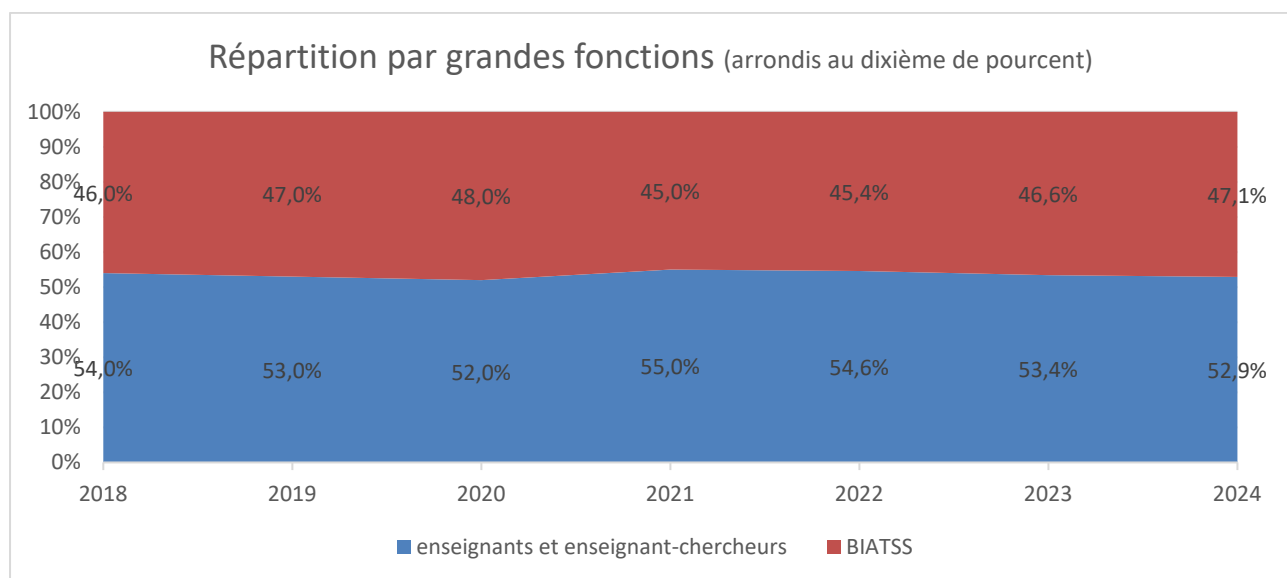
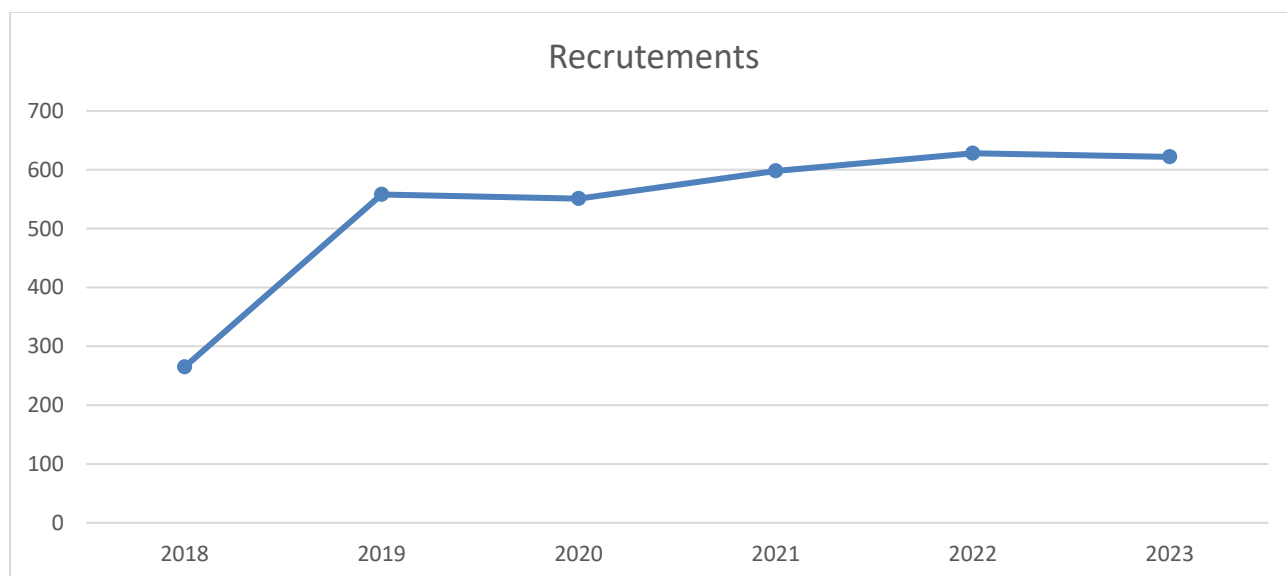
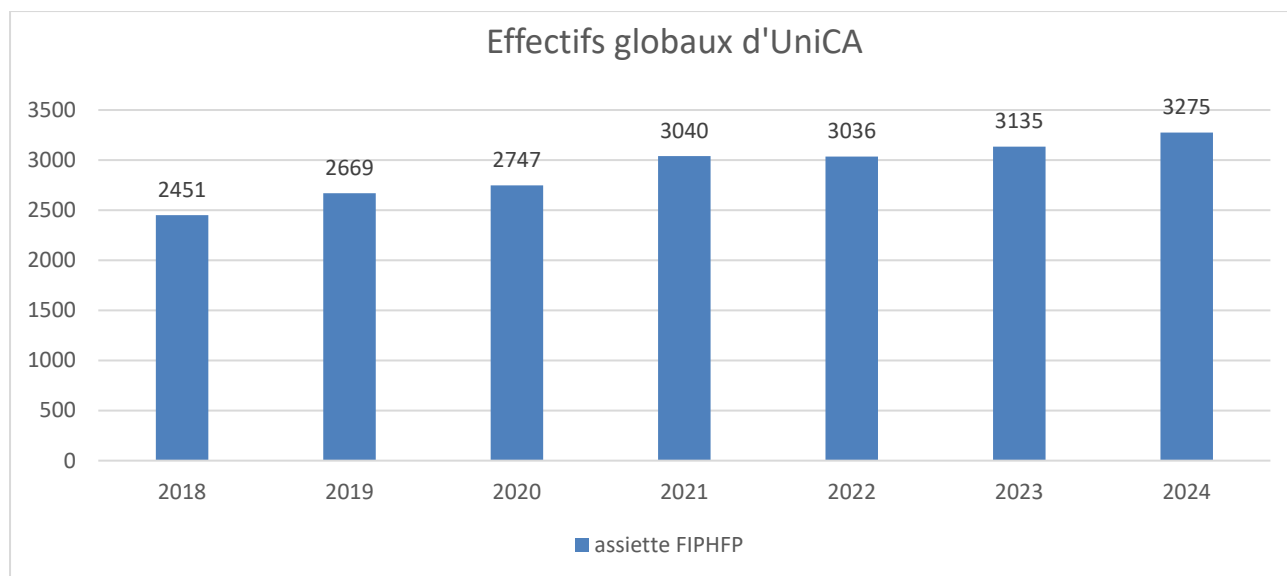
2.1 Effectifs globaux

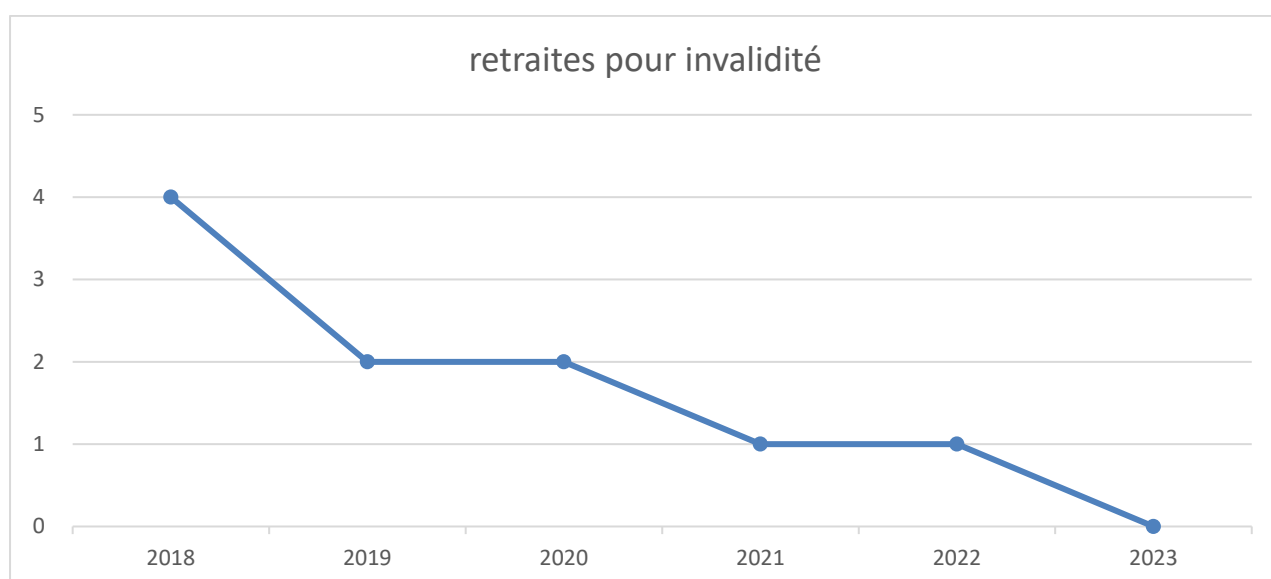
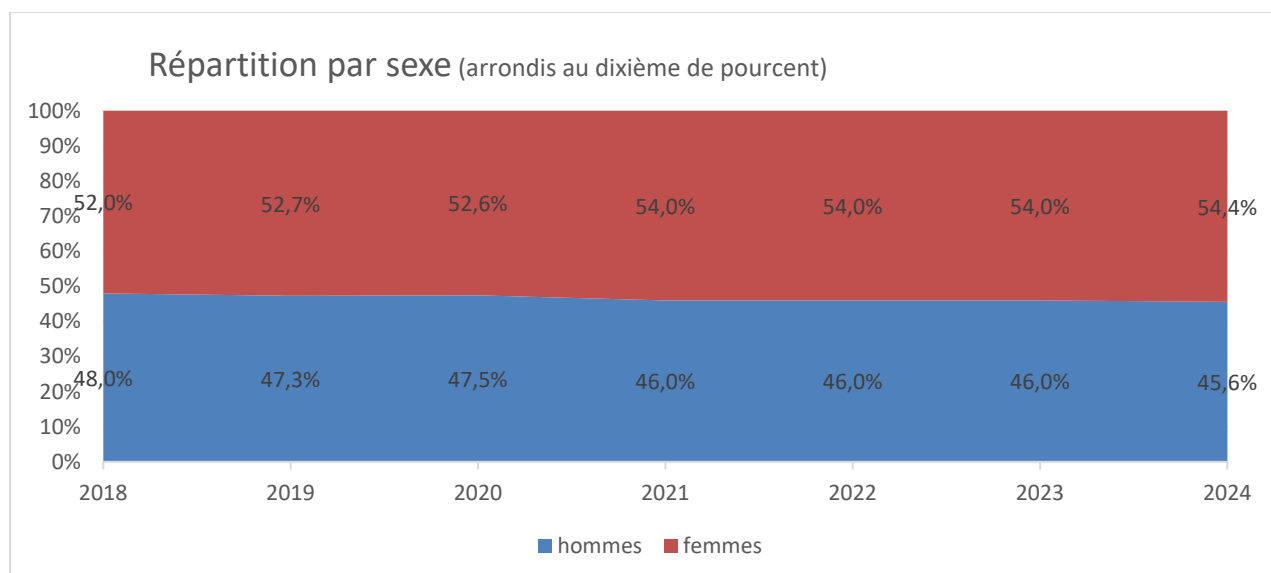
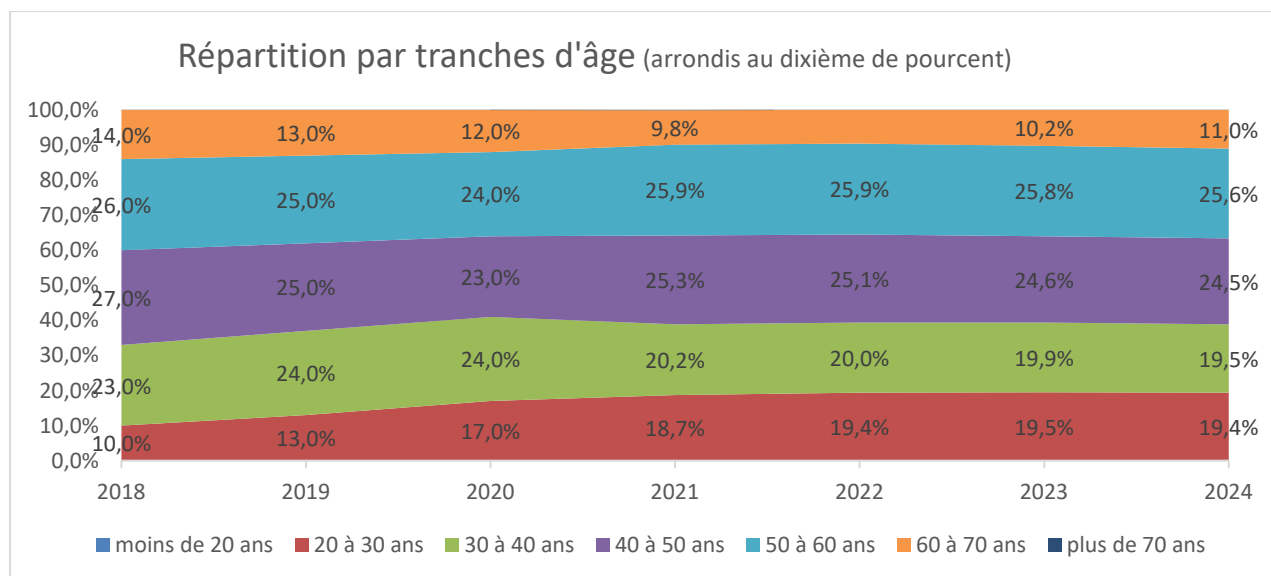
Lors du diagnostic, il y a lieu d'examiner la situation des effectifs globaux et des effectifs BOE de l'organisme au regard de l'obligation d'emploi en se fondant sur les trois dernières déclarations.

Pour 2018, les données sont celles d'Université Nice Sophia Antipolis.

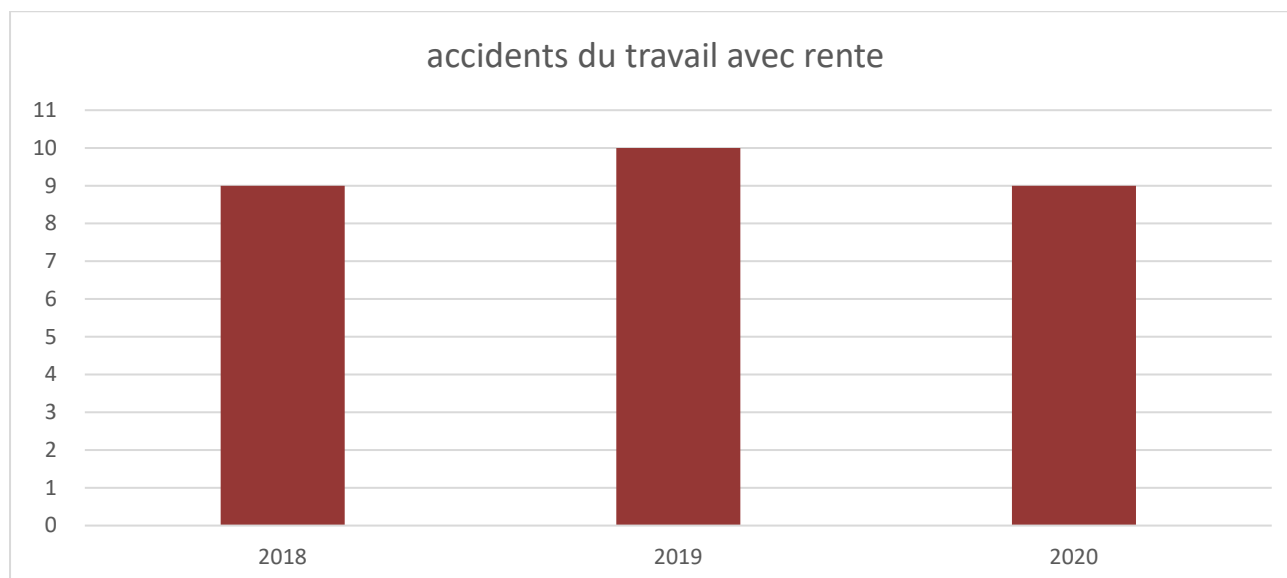
Pour 2019, elles incluent celles d' Université Nice Sophia Antipolis et celles de la COMUE Université Côte d'Azur.

Enfin, celles depuis 2020 sont issues du nouvel établissement Université Côte d'Azur. *Certains données 2024 ne sont pas encore disponibles.*





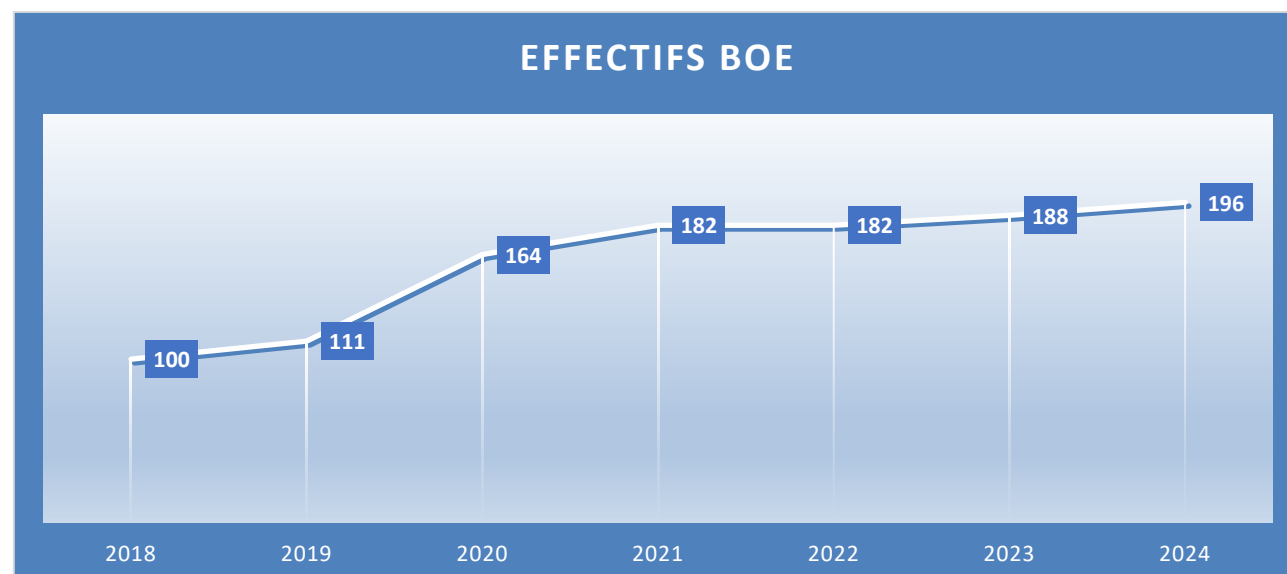
La baisse du nombre de départs en retraite pour invalidité s'explique par la mise en place de la CPAPP Commission Pluridisciplinaire d'Accompagnement au Projet Professionnel dans laquelle une équipe plurielle (DRH, Mission Handicap, Service de Santé des Personnels) qui s'est ensuite transformée en CASI Commission d'Accompagnement des Situations Individuelles. Cette commission reste en veille sur les situations délicates et anticipe des situations qui pourraient contribuer à la dégradation de la santé des agents via des actions de repositionnement, bilans de projet professionnel, reclassement, passage à mi-temps thérapeutique, etc.



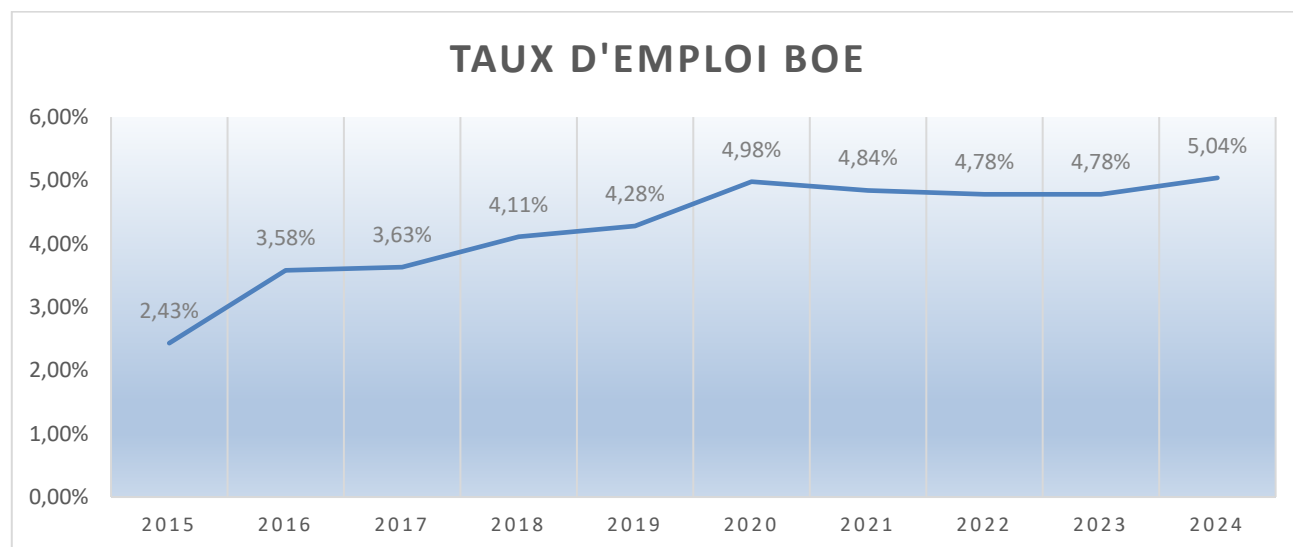
Nous ne disposons pas des données 2021 à 2024 pour cet indicateur qui était donné par le MESR aux établissements jusqu'en 2020.

2.2 Effectifs BOE

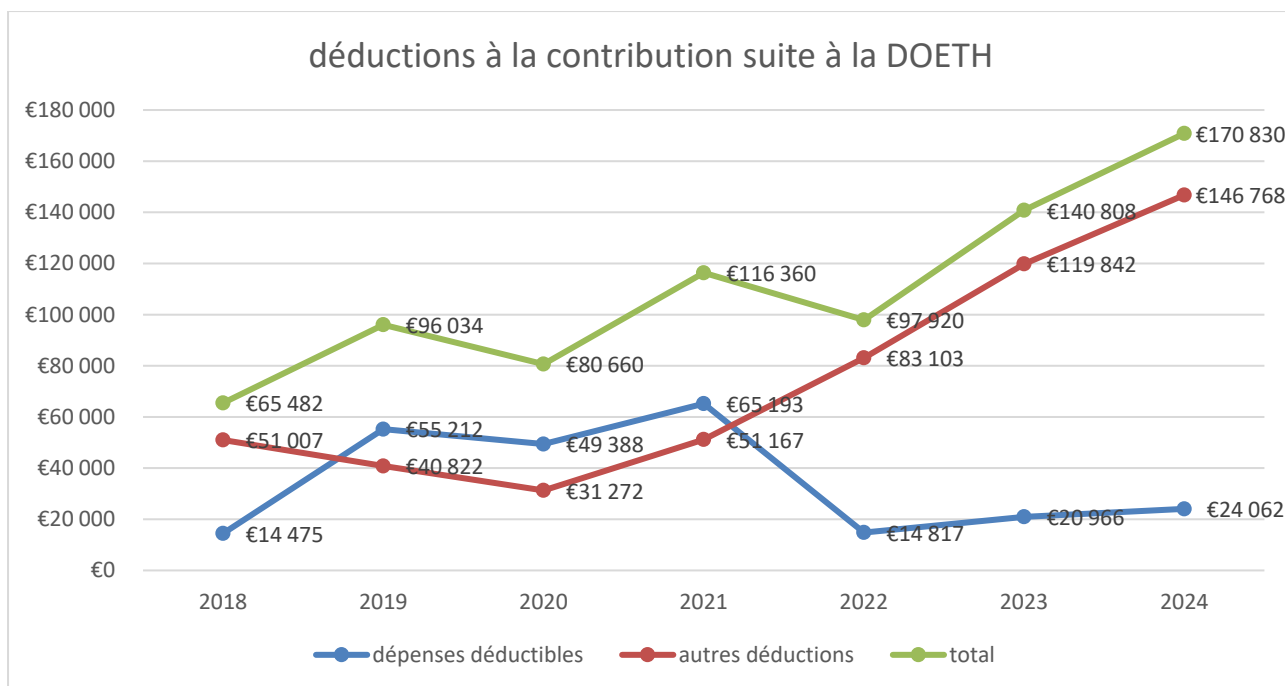
Comme pour les effectifs globaux : pour 2018, les données sont celles d'Université Nice Sophia Antipolis ; pour 2019, elles incluent celles d' Université Nice Sophia Antipolis et celles de la COMUE Université Côte d'Azur ; enfin, celles depuis 2020 sont issues du nouvel établissement Université Côte d'Azur.



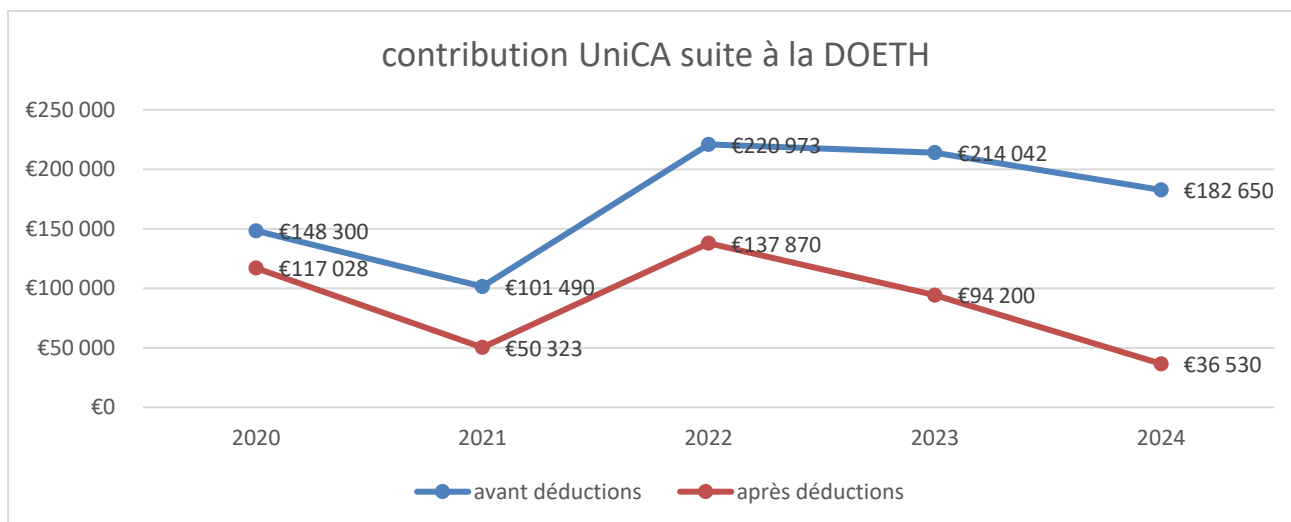
Les effectifs BOE de notre établissement marquent une nette progression depuis 2018 grâce à notre politique handicap dynamique, et notamment son volet recrutement. Cela s'explique aussi par la structuration de la Mission Handicap, le recrutement en mars 2019 de la responsable de la Mission Handicap et du travail de sensibilisation de la communauté fait avec le Vice-Président politique handicap ainsi que de l'intégration de la correspondante handicap à la DRH.



Notre objectif est d'atteindre et si possible dépasser les 6 % de personnels en situation de handicap à la fin de la convention 2025-2028 : Notre taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap actuel est de 5,04 %. Pour 2019 il était de 4,46 %. L'évolution en est positive depuis 2015 avec 2,43 % en cette année-là, 2,58 % en 2016, 3,58 % en 2017 et 3,63 % en 2018 (données issues de MESRI : Note de service annuelle relative au handicap du 18 juin 2020). Notre objectif est donc d'atteindre voire dépasser les 6 % à moyen terme. (La Loi du 11 février 2005 a créé le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Les administrations doivent, chaque année, au plus tard le 30 avril, déclarer leur taux d'emploi de personnes handicapées. Si ce taux est inférieur à 6 % elles doivent alors s'acquitter d'une contribution).



La baisse des dépenses déductibles en 2020 est liée à la situation Covid bien qu'un certain nombre d'agents BOE ont bénéficié de l'aménagement de leur poste de travail à leur domicile (télétravail), la baisse des déductions particulières est en lien avec le fait que nos dépenses s'inscrivent de plus en plus en lien avec les axes de la convention.



3 Bilan des conventions précédentes

Le bilan de la convention précédente sera établi en reprenant les éléments du bilan remis au FIPHFP, si possible le bilan final, sinon, le dernier bilan connu avec des prévisions d'atterrissage pour la fin de la convention :

3.1 Bilan financier

Le bilan sera présenté par axe.

3.1.1 Convention 2018-2020 avec prolongation par avenant pour 2021

Voici les bilans financiers, validés à la fois par Université Côte d'Azur et par le FIPHP depuis le début de la convention, pour la période 2018-2021.

Bilan	Budget	Réalisation année 1 2018	Réalisation année 2 2019	Réalisation année 3 2020	Réalisation année 4 2021	Total
Axe 1 : Projet et politique handicap	30 000,00 €	15 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15 000,00 €
Axe 2 : Gouvernance et organisation	37 000,00 €	0,00 €	9 680,00 €	4 000,00 €	0,00 €	13 680,00 €
Axe 3 : Accessibilité	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Axe 4 : Recrutement	222 703,50 €	6 807,82 €	20 540,43 €	26 729,00 €	16 173,01 €	70 250,26 €
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	278 760,00 €	21 093,10 €	66 565,65 €	69 421,97 €	79 912,42 €	236 993,14 €
Axe 6 : Communication	30 466,50 €	137,44 €	30 329,06 €	0,00 €	0,00 €	30 466,50 €
Axe 7 : Innovation	10 400,00 €	0,00 €	3 517,80 €	906,76 €	0,00 €	4 424,56 €
TOTAL	609 330,00 €	43 038,36 €	130 632,94 €	101 057,73 €	96 085,43 €	370 814,46 €
% d'exécution		7,06%	28,50%	45,09%	60,86%	60,86%

Dans ce graphique, nous mettons en évidence que nos deux engagements principaux concernent les axes "Recrutement" et "Maintien", la courbe d'engagement pour l'axe "Maintien" prévoit une augmentation sur la période 2020 – 2021 au regard de l'accroissement du nombre de personnels BOE recrutés et ceux qui ont fait une première de demande de RQTH pendant leur vie professionnelle. Concernant l'axe "Communication", la courbe redescend, ce qui ne signifie pas que les actions de communication vont s'arrêter, au contraire, mais que son financement par le FIPHP est très faible. La courbe de l'axe "Accessibilité" s'arrête fin 2020 en lien avec la fin de financement du FIPHP. La courbe de l'axe "Projet et politique handicap" ainsi que l'axe "Recrutement" indiquent une montée en charge proportionnelle à nos objectifs portés par notre gouvernance.

3.1.2 Convention 2021-2024

La suite du bilan est toujours présentée selon les axes prédéterminés par le FIPHP, qui ont changé entre 2020 et 2021. Il s'agit de la période 2021-2024. Les chiffres pour 2024 restent prévisionnels car le bilan annuel est traditionnellement réalisé assez tardivement l'année suivante.

Bilan	Budget	Réalisation année 1 2022	Réalisation année 2 2023	Prévision année 3 2024	Total prévisionnel
Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap	231 590,00 €	0,00 €	0,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €

<u>Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes</u>	7 500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<u>Axe 3 : Maintien dans l'emploi</u>	257 800,00 €	75 292,52 €	55 388,01 €	63 000,00 €	193 680,53 €
<u>Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés</u>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €
<u>Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap</u>	20 000,00 €	0,00 €	0,00 €	10 000,00 €	10 000,00 €
<u>Axe 6 : Actions innovantes</u>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<u>TOTAL</u>	516 890,00 €	75 292,52 €	55 388,01 €	83 000,00 €	213 680,53 €
<u>% d'exécution</u>		14,57%	25,28%	41,34%	41,34%

Le tableau pour 2021-2024 montre la très grande prépondérance de l'axe du maintien dans l'emploi qui est en effet le plus important pour notre établissement et celui sur lequel la Mission Handicap est le plus impliqué avec notamment l'action de la Correspondante Handicap au sein du service de la DRH.

Le bilan peut dépeindre des axes 1, sur le recrutement, et 5 sur la communication et la sensibilisation, est assez trompeur. Il résulte du fait que les actions, nombreuses et actives sur ces deux axes, ne nécessitent pas d'autres choses que le travail actif des membres de la Mission Handicap.

3.2 Bilan qualitatif

3.2.1 L'évolution de la politique handicap au sein de la gouvernance

Le domaine du handicap et de l'inclusion a été l'objet d'une forte évolution ces dernières années dans notre Université. En voici quelques étapes marquantes :

En 2017, un Chargé de Mission Handicap est nommé à Université Nice Sophia Antipolis.

En 2018, la première convention entre le FIPHFP et notre Université est signée.

En 2018, un Chargé de Mission Handicap est nommé à la CoMUE Université Côte d'Azur.

En 2018, la convention entre le FIPHFP et Université Nice Sophia Antipolis est étendue à l'ensemble des personnels de la CoMUE Université Côte d'Azur.

En 2019, la Responsable de la Mission Handicap a été recrutée après des mois de recherche et l'audition de nombreux candidats. C'est le début d'une phase de développement particulièrement active grâce à son expérience dans le domaine du handicap et de l'insertion professionnelle, l'accompagnement des entreprises dans le recrutement des BOE, ses compétences métier et son implication. Originalité dans le paysage des politiques handicap, notre Responsable de la Mission Handicap est aussi notre Correspondante Handicap (pour les personnels) et notre Référente Handicap (pour les étudiants).

En 2020, ces deux missions sont regroupées dans le périmètre d'un Vice-Président Politique Handicap pour Université Côte d'Azur. C'est une innovation au sein d'une Université française. Cette nouvelle fonction est très proche de ses collègues Vice-Président Ressources Humaines, Formation, Santé, Recherche...

En 2021, la convention avec le FIPHFP est prolongée d'un an, pour une fin le 31 décembre 2021.

En 2022, une deuxième convention avec le FIPHFP est validée jusqu'au 31 décembre 2024.

En 2025, une troisième convention avec le FIPHFP est en cours de renouvellement avec, sur proposition du FIPHFP, une durée prévue de 4 ans au lieu de 3 et un financement augmenté.

3.2.2 Une Mission Handicap au centre de nos actions

En 2018, première année de conventionnement entre le FIPHFP et UNS (Université Nice Sophia Antipolis), il n'y avait pas encore de Mission Handicap, seulement un service pour les étudiants en situation de handicap et une personne chargée des personnels en situation de handicap, mais une volonté affichée de la gouvernance, au travers un Schéma Directeur Handicap, de mettre en œuvre des plans d'actions en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

Ce conventionnement a été élaboré non seulement par les directions et les services de l'UNS mais aussi les volontaires étudiants, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels administratifs et techniques qui se sont impliqués dans les groupes de travail.

Tout à la fois, l'obtention de l'Initiative d'Excellence (IDEX), la création d'Université Côte d'Azur et l'objectif de réussite de ce conventionnement ont permis de structurer et construire une Mission Handicap.

En 2018, une fiche d'emploi a été diffusée pour recruter un ou une Responsable de la Mission Handicap qui occuperait également la fonction de Correspondante Handicap au sein de la DRH.

Le résultat des enquêtes BOE remontées à la MIPH (Mission d'Intégration des Personnels Handicapés du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation) et nos déclarations FIPHFP ont démontré que nous étions sur la bonne trajectoire avec une augmentation constante de notre taux d'emploi.

En mars 2019, à la suite du recrutement de la Responsable de la Mission Handicap et Correspondante handicap intégrée à la DRH, les plans d'actions relatifs au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et aussi à la sensibilisation du collectif de travail ont été le point de départ de la mise en place d'une politique handicap garante de la politique RH définie par l'établissement : le poste est rattaché hiérarchiquement à la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction des Études et de la Formation (DEF).

La Responsable de la Mission Handicap travaille en étroite collaboration quotidienne avec le Vice-Président Politique Handicap, la Direction des Ressources Humaines (DRH), la Direction des Études et de la Formation (DEF), le SMPP (Service de Médecine et de Prévention des Personnels), le SUMPPS (Service Santé Universitaire pour les Étudiants), la

Direction de la Vie Universitaire et le Service Communication en mobilisant en interne et externe les acteurs RH, Santé, Formation, Financier et Communication.

Par ses dimensions transversales et ubiquitaires, la Mission Handicap et sa Responsable impulsent et contribuent à l'engagement de l'Université dans sa démarche de responsabilité sociétale, d'inclusion et d'une meilleure prise en compte du handicap, dans tous les sites d'Université Côte d'Azur.

La responsable de la Mission Handicap œuvre pour que l'Université ouvre encore plus ses portes aux personnels comme aux étudiants en situation de handicap, accompagne ses agents touchés par le handicap, assure le maintien de ceux-ci, facilite les études, fasse davantage du handicap un sujet de recherche et d'innovation au service d'une société plus inclusive envers les personnes à besoins spécifiques.

Activités principales sur le Volets Personnels

Sur la base de la Politique Handicap et du conventionnement avec le FIPHFP, la Responsable de la Mission Handicap propose, met en œuvre, pilote et coordonne des actions en lien avec la politique ministérielle en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Elle mobilise tous les partenaires nécessaires à l'analyse de chaque situation individuelle et participe à la politique transversale du handicap de l'établissement.

La Responsable de la Mission Handicap a le statut de Correspondante Handicap pour les personnels. En tant que telle, son activité consiste à :

- Animer, soutenir, valoriser et améliorer la visibilité de la politique Handicap en tant que partenaire de la DRH
- Favoriser l'insertion des personnes RQTH
- Piloter des actions de recrutement
- Participer à l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels BOE
- Développer des partenariats avec les prescripteurs locaux et nationaux (Pôle Emploi, CRP, Cap Emploi, APEC...)
- Mettre en œuvre et organiser la campagne annuelle de recrutement BOE selon les consignes du MESRI (sélectionner les candidatures, mener les entretiens...)
- Procéder avec la DRH à l'identification des besoins en postes sur sites
- Favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement
- Rédiger les offres d'emploi avec indication des contraintes (cognitives, physiques, environnement de travail...)
- Accompagner les agents en situation de handicap sur le maintien dans l'emploi (aménagements, mobilisation du SAMETH), l'évolution de carrière, la mobilité interne, la formation, la réorientation professionnelle
- Mobiliser l'offre d'intervention du catalogue du FIPHFP
- Mobiliser les Prestations d'Appui Spécifiques (PAS) avec les partenaires URAPEDA, Isatis, etc. pour l'accompagnement des agents en situation de handicap
- Assurer le suivi individuel des agents en situation de handicap en lien avec les services concernés
- Participer aux groupes de travail concernant les personnels en situation de handicap et d'inaptitude
- Favoriser et accompagner les demandes de RQTH

- Participer aux Commissions Pluridisciplinaires d'Accompagnement au Projet Professionnel et mettre en œuvre des solutions d'accompagnement spécifique (bilans de projet professionnel, mobilité, reconversion...)
- Participer aux commissions de recrutement et titularisation des BOE (en tant que membre du jury)
- Sensibiliser les Directeurs, Responsables et Personnels de composantes, services au handicap
- Construire des campagnes de sensibilisation au handicap, tables rondes, conférences, animations en lien avec les partenaires et professionnels internes et externes
- Assurer le suivi financier des dépenses relatives au handicap
- Participer aux déclarations annuelles des BOE (enquêtes MESRI et bilans FIPHFP)
- Gérer un travail en réseau, partenarial, interministériel et avec les collectivités territoriales
- Impulser et coordonner toutes les actions avec les parties prenantes y compris les partenaires extérieurs
- Élaborer et mettre en place un plan de communication interne et externe
- Traiter de problématiques en lien avec les politiques sociales (QVT, RPS)
- Mettre en place une politique de sous-traitance (achats responsables) avec les ESAT et EA du tissu territorial (Avencod, Adapei, Esatitude...)
- Créer un réseau d'Ambassadeurs handicap sur tous les sites de l'Université
- Développer la partie Web Handicap RH en lien avec la marque Employeur

Ses objectifs fixés sont les suivants :

- participer à la construction d'une politique d'actions commune à tous les acteurs internes, associés, partenaires et externes d'Université Côte d'Azur dans la gestion de ses personnels en situation de handicap ;
- promouvoir la politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi de tous ses personnels en situation de handicap ;
- sensibiliser l'ensemble des personnels à la création d'une Université inclusive, aux bonnes pratiques autour du handicap dans le milieu professionnel ;
- favoriser la compensation des conséquences du handicap ;
- accompagner individuellement tous les agents en situation de handicap qui en font la demande par le biais d'entretiens et constituer des équipes plurielles quand cela est nécessaire ;
- déstigmatiser le handicap et contribuer à l'évolution des mentalités sur la thématique handicap en milieu professionnel par la diffusion de l'information et la mutualisation des pratiques au sein de toutes les composantes, unités de recherche, écoles et instituts d'Université Côte d'Azur.

L'élaboration du programme d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, fondement de la convention avec le FIPHFP s'est effectué en mode projet, sous forme d'une co-construction par une large représentation de la communauté universitaire.

Pour mobiliser sur l'inclusion et le handicap il est en effet indispensable que les acteurs internes de l'Université s'approprient le projet et ses objectifs. Le travail, en mode projet, a été placé sous la responsabilité du Vice-Président Politique Handicap et du Directeur des Ressources Humaines et a consisté à :

- démontrer que la Mission Handicap joue un rôle majeur, non seulement pour favoriser le recrutement de personnels en situation de handicap, mais également pour sensibiliser les collaborateurs de l'établissement ;
- démontrer que la Mission Handicap est un véritable relais transverse entre les différents services de l'Université mais également avec les prestataires externes dédiés au sujet, c'est le rouage essentiel d'une bonne gestion de l'embauche et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

3.2.3 Le recrutement et la mobilité interne

Le périmètre de notre point de départ en 2018 jusqu'en 2024 : Favoriser l'accueil, l'intégration, l'accompagnement des personnels en situation de handicap, développer la constitution de viviers de recrutement (partenariats Pôle Emploi, Cap Emploi, APEC), optimiser l'aménagement et l'adaptation des postes et environnements de travail, sensibiliser le collectif au handicap au travail et à l'environnement capacitant, contribuer ainsi au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement à la mobilité interne.

L'Établissement met en œuvre chaque année une campagne d'emploi afin d'adapter l'évolution de ses emplois à celle de ses besoins et de ses missions. Celle-ci est l'occasion pour les structures de l'Université de réfléchir à leur organisation globale, à l'évolution potentielle des missions à couvrir en lien avec les nouveaux métiers, les enjeux et les processus à mettre en œuvre pour assurer une meilleure qualité de service. Chaque structure procède à l'analyse de ses besoins en termes de mobilisation de ses supports vacants, ou en passe de le devenir, pour différents motifs : retraite, mutation, mobilité interne etc.

Lors de la campagne d'emploi sont arbitrés les postes qui seront ouverts aux concours internes et externes. Chaque demande de recrutement validée fait l'objet d'une publication de l'offre d'emploi en externe, sur le portail UCA, sur nos réseaux sociaux, sur les jobboards (Pôle Emploi, APEC, Cap Emploi, Place de l'emploi public...) mais également en interne, sur l'intranet de l'Université, afin de favoriser la mobilité interne de nos agents. Parallèlement, avant chaque rentrée universitaire, se déroule une campagne de recrutement d'agents contractuels visant à pourvoir les postes vacants à compter du mois de septembre.

Une cellule de Conseillers Mobilité Carrière a été constituée, avec plusieurs agents RH dont la Correspondante Handicap qui accompagne les agents d'UCA (entretiens, bilans) sur leur candidature sur des postes vacants dans d'autres structures (composantes et associées) de l'établissement.

Concernant les recrutements par voie de concours, il est établi de respecter au minimum le taux de 6 % de postes ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Afin de faire évoluer le processus de recrutement et l'intégration des spécificités liées aux situations de handicap, un groupe de travail *inclusif* constitué du Directeur des Ressources humaines, de la Responsable du développement RH, des Responsables recrutement des services centraux, du Vice-Président Politique handicap et de la Responsable de la Mission Handicap, s'est réuni toutes les semaines pendant trois mois pour travailler à l'écriture de ce processus qui est maintenant proposé aux services RH de proximité. Les missions de la responsable de la Mission Handicap lors des différentes phases de recrutement ne se limitent pas aux managers des services centraux et de la DRH, la Mission Handicap accompagne également sur tous les campus de l'Université, les services RH de proximité pour les

entretiens de recrutement, de consolidation, de repositionnement professionnel, de maintien dans l'emploi, etc.

3.2.4 Notre nouveau processus de recrutement inclusif

Nous, Responsable de la Mission Handicap et Correspondante Handicap et Vice-Président Politique Handicap, sommes pleinement intégrés à la DRH de notre établissement.

3.2.5 Les différentes voies de recrutement à l'Université

100 % DE NOS OFFRES D'EMPLOI SONT OUVERTES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP !

L'Université met en œuvre un **accueil et un suivi personnalisés** lors de ses **différents modes de recrutement** pour les personnes en situation de handicap, y compris pour les contrats à durée déterminée, même très courts.

Nous tenons compte dans toutes nos fiches de poste des contraintes cognitives et physiques qui sont associées au poste proposé.

L'intégration à l'arrivée dans notre Université

Les médecins agréés et de prévention sont compétents pour proposer les aménagements de poste nécessaires à la compensation du handicap ou d'une restriction d'aptitude. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite médicale d'embauche préalable à la prise de poste.

Pour autant, la concertation et la coordination entre les acteurs ressources est primordiale sur les propositions d'aménagements, leur mise en œuvre et leur suivi.

Université Côte d'Azur a choisi de favoriser explicitement et faciliter l'embauche des personnels reconnus travailleurs handicapés. Nous avons également mise en place une politique d'intégration qui valorise la formation, les compétences et l'expérience professionnelle.

Modalités de recrutement

Trois voies d'accès sont ouvertes aux travailleurs handicapés :

1. **Le concours** constitue la voie normale d'accès aux postes de fonctionnaires. Pour les personnes en situation de handicap, des aménagements d'épreuves peuvent être organisés à leur demande et en fonction de leur handicap. Exemple : temps de composition majoré d'un tiers du temps, utilisation d'un ordinateur, d'une secrétaire, d'un interprète... ;
2. **La voie contractuelle à vocation de titularisation** : cette procédure dérogatoire, prévue par le décret 095-979 du 25 août 1995, permet aux personnes handicapées d'accéder à la fonction publique sans concours. Après une année de contrat à durée déterminée, éventuellement renouvelable une fois, l'agent passe devant une commission de titularisation qui peut décider de sa titularisation ou pas.
3. **La voie contractuelle** : l'Université propose également des contrats à durée plus réduite dans des fonctions diverses, en CDD, Parcours emploi compétences (PEC), services civiques, contrats d'apprentissage, contrats doctoraux, etc.

L'Université met en œuvre un accueil et un suivi personnalisés lors de ces différents modes de recrutement pour les personnes en situation de handicap.

3.2.6 Focus sur l'organisation de la campagne annuelle de recrutement BOE

Historiquement, le choix des emplois pour cette campagne faisait l'objet d'un arbitrage RH puis d'un passage en Conseil d'Administration. Le procédé reste le même que depuis plusieurs années, mais avec des évolutions fortes sur :

- La catégorie des postes : par le passé il s'agissait de postes en catégories C et rarement B. Désormais, les postes sont répartis sur les catégories A et B.
- Chaque jury est ad hoc : 5 à 6 membres par jury avec par exemple des représentants de la DRH, des Directeurs de composante ou d'unité, des Directeurs de service, le Vice-Président Politique Handicap, la Correspondante Handicap et la Responsable du développement RH, représentatifs en fonction des affectations des postes à pourvoir.
- En amont de la campagne, afin d'affiner les fiches de poste, un message est envoyé (par la RH et la Mission Handicap) à tous les Directeurs et Directrices de composantes, d'EUR, de laboratoires, de services centraux et de services communs. Et, autant que possible, à leurs Directeurs et Directrices Administratifs, leur demandant de nous faire un retour sur des candidats internes qu'ils auraient repérés et qu'ils souhaiteraient pérenniser et dont le profil est en cohérence avec les valeurs portées par notre établissement.
- Les destinataires de ce message sont informés qu'ils seraient associés au traitement des candidatures (sélection) mais aussi aux auditions.

Notre stratégie de campagne BOE s'oriente de plus en plus en faisant de celle-ci un Booster de carrière pour nos agents contractuels. Nous l'utilisons en effet non seulement pour recruter de nouveaux agents, mais aussi et surtout pour contribuer à la pérennisation des emplois de nos meilleurs agents contractuels et ainsi lutter activement contre la précarité dont ils pourraient être sujets.

Exemple de texte de présentation de la campagne BOE

Toutes nos offres d'emplois sont ouvertes à tous les candidats en vertu du principe de non-discrimination. Néanmoins, le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 permet d'ouvrir des postes spécifiquement pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique d'État.

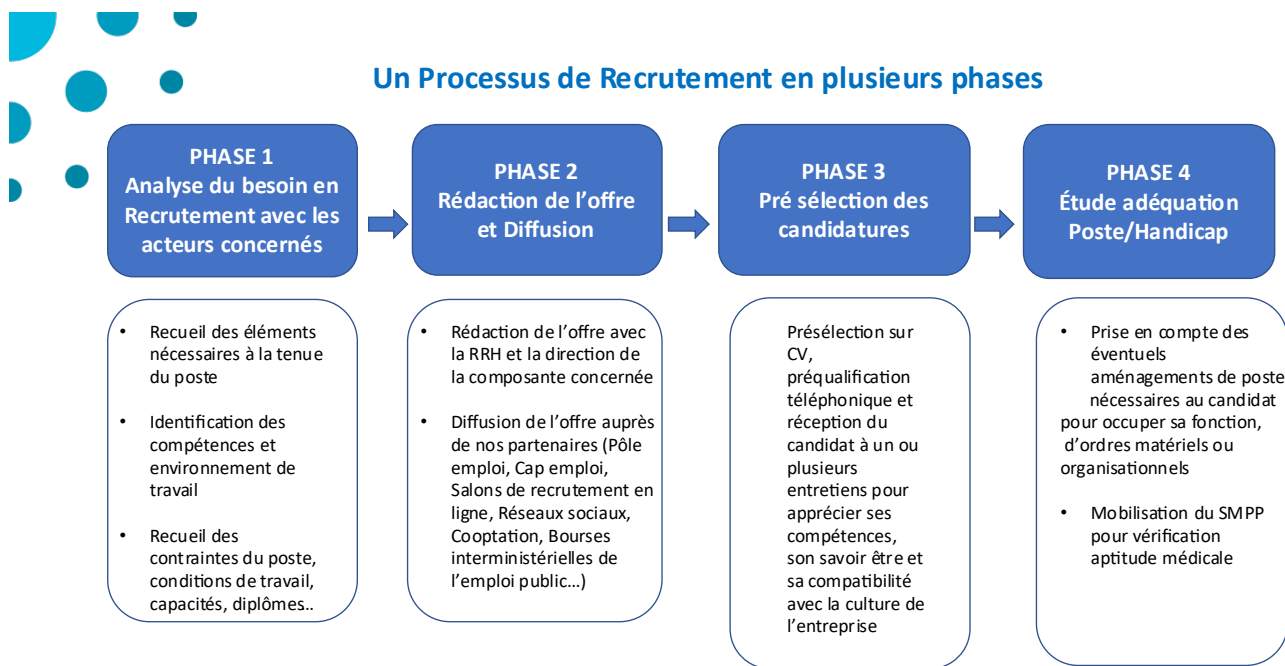
Dans ce cadre, l'Université ouvre 5 postes au recrutement par la voie contractuelle pour les personnes en situation de handicap répartis de la manière suivante :

- 1 poste de conducteur de travaux (catégorie A)
- 1 poste de community manager (catégorie B)
- 1 poste de gestionnaire administratif polyvalent (catégorie B)
- 1 poste de gestionnaire de scolarité (catégorie B)
- 1 poste de référent carrière-paie (catégorie B)

Quelles sont les modalités de ce recrutement ?

Les candidats retenus sur ces 5 postes bénéficient d'un CDD d'1 an puis sont titularisés après avis de la commission de titularisation.

Exemple de deux diapositives de notre diaporama général présentant la Mission Handicap, comportant actuellement 119 diapositives



3.3 Santé et Handicap

3.3.1 Médecine de prévention et Handicap

La médecine professionnelle est un des acteurs majeurs de la politique handicap en général et de celle d'Université Côte d'Azur en particulier. À ce titre il est important d'organiser les relations entre le Médecine du travail et la Direction des Ressources Humaines.

La santé au travail, c'est avant toute chose la compatibilité du poste de travail avec la santé du travailleur. Notre mission consiste à trouver des solutions pour que les personnes puissent continuer à travailler dans les meilleures conditions possibles.

En lien avec le Service de Médecine de Prévention des Personnels (SMPP) et la Direction des Ressources humaines (DRH), il s'agit pour la Mission Handicap d'accompagner les agents dans leur demande de RQTH, de mener des actions afin d'inciter les personnes qui ne sont pas déclarées à faire connaître leur situation de handicap, qu'elles aient ou non besoin d'un accompagnement particulier, de présenter la RQTH et son utilité sous l'axe de la prévention et du maintien. Lorsque des personnes sont réticentes sur cette demande de RQTH ou à admettre leur situation, nous les recevons en entretien pour leur faire prendre conscience de ce que cela peut leur apporter, en accord avec leurs besoins spécifiques.

Nous assurons aussi la médiation avec l'entourage professionnel de ces agents pour lever les incompréhensions et permettre une bonne intégration.

3.3.2 Une CASI : Commission d'Accompagnement des Situations Individuelles

Nous avons au sein de l'établissement une *Commission d'Accompagnement des Situations Individuelles* qui est un appui fort à la Direction des Ressources humaines. Les acteurs pluriels qui la composent sont le Directeur des Ressources Humaines, le Médecin de prévention, la Psychologue, la Responsable de la Formation interne, la Responsable de Développement RH, la Responsable du Service de Gestion des personnels BIATSS, l'Assistante Sociale et, bien entendu, la Responsable de la Mission Handicap.

Cette Commission étudie les dossiers d'agents BOE ou pas (en retour de CLM, en fin d'arrêt maladie, en attente de repositionnement, en reclassement, en bilan de projet professionnel, en difficulté sur leur poste, etc.) afin de trouver en collégialité des solutions de poursuite professionnelle réalistes et pérennes, tant au regard de leur santé que de leurs compétences, et en tenant compte des aspirations de l'agent et des besoins de son équipe.

L'intérêt de cette commission est de croiser les expertises et compétences des différents acteurs qui la composent, d'innover en terme de reclassement et de dispositifs à mettre en place dans notre Université (ex : pouvoir proposer à un agent qui souhaite évoluer un stage dans un autre service, montée en compétences...), mais aussi de privilégier des environnements de travail, lorsque cela s'avère nécessaire (par exemple pour certains troubles psychiques), déclencher des Prestations d'Appui Spécifique (PAS) avec les prestataires Isatis ou URAPEDA (accompagnement psychologique de l'agent, sensibilisation du collectif de travail au handicaps psychiques et aux troubles cognitifs), sécuriser une reprise de travail, prévenir et résoudre une situation complexe ou de rupture, recueillir les éléments de difficultés de l'agent, analyser les conditions de travail et les modalités de compensation...

3.4 Notre grande campagne *Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé !*

Consciente que 80 % des handicaps sont invisibles et, dans leur grande majorité, compatibles avec une activité professionnelle, Université Côte d'Azur a lancé en novembre 2019 une grande campagne de sensibilisation au handicap « Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé ! » à destination de ses personnels, construite avec l'aide de sa Mission Handicap et de quatre agences de communication spécialisées dans le handicap et la diversité.

Nous avons organisé un *escape-game* (sur le thème du handicap invisible), un bar dans le silence (sensibilisation au handicap auditif), une conférence sur l'autisme avec la participation du porteur du projet *Aspie-Friendly* (qui réunit dans un projet de recherche de 10 ans une vingtaine d'Universités françaises dont Université Côte d'Azur), des animations Quizz et Vidéos (cartes à jouer, diffusion de films) ont eu lieu sur les différents campus de notre Université.

Également, dans ce cadre, se sont déroulées trois journées de sensibilisation, de co-construction et de réflexion autour du thème « Promouvoir la santé mentale au travail, quelle posture managériale ? » animées par [Clubhouse France](#) et ouvertes aux directeurs de composantes, de services, d'unités de recherche, aux enseignants-chercheurs, enseignants, médecins... Un focus a été porté sur la santé mentale au travail, qui touche au sujet des troubles psychiques et peuvent déclencher un handicap psychique et amener la personne à demander une RQTH. Mais également sur la question de la souffrance psychique déclenchée ou amplifiée par le milieu professionnel.

Soixante personnels de notre Université ont participé à ces trois journées, et cela a donné lieu à la création d'un livrable au format papier, largement diffusé vers nos agents et à un FluidBook au format numérique, accessible publiquement à toutes et tous : <https://www.clubhousefrance.org/campagne-handicap-sante-mentale-UCA/>. Rédigé sous la forme d'un rapport d'étonnement, il est un livret de sensibilisation sur le thème de la santé mentale, handicap psychique et emploi.

3.4.1 Notre livrable *Santé mentale au travail*

Ce livrable est issu des échanges des groupes de travail qui se sont déroulés pendant la campagne *Le Handicap comme vous ne l'avez jamais imaginé !*

Ce livrable, véritable outil de sensibilisation en direction de nos agents, collaborateurs, responsables et chefs de services, reprend les thématiques évoquées lors des sessions ainsi que des pistes de solutions via des plans d'actions. Il est aussi adapté à la situation COVID-19 actuelle et ses répercussions psychologiques sur la santé des personnels de l'Université.

C'est donc un véritable outil RH, de prévention et également parfaitement adapté à la situation actuelle (COVID) et ses répercussions sur la santé des personnels de l'Université.

3.4.2 Le coffret *T'Handi Quoi* et *Book Cards Université Côte d'Azur*

C'est un dispositif de sensibilisation au handicap plusieurs fois primé, qui aborde le sujet du handicap par l'humour en répondant, de manière simple et positive, aux questions les plus fréquentes que se posent les agents ou salariés sur le handicap dans la vie professionnelle et étudiante. Personnalisé aux couleurs de l'Université, il nous permet de présenter notre politique handicap et les actions concrètes mises en place pour nos agents.

Les coffrets de cartes *T'Handi Quoi* ont été fabriqués à 1 000 exemplaires (par une entreprise adaptée : *Handi Print*) et distribués dans tous les sites qui composent notre Université, à destination des directeurs, encadrants, enseignants, enseignants-chercheurs et étudiants, et également diffusés en version numérique.

3.4.3 Notre film *Imagine*

Réalisé par notre service Communication et interprété par trois agents BOE de notre Université, ce film *IMAGINE* - https://www.youtube.com/watch?v=KXMUMY_GjYo, a fait

l'objet de très nombreux partages sur les réseaux sociaux. Il contribue à sensibiliser, informer la communauté universitaire sur la politique handicap d'UCA et la thématique *Handicap et Travail*.

Des agences de communication et le MESRI nous ont encouragé à l'envoyer au Festival *Regards Croisés*, <https://www.festivalregardscroises.com/> premier festival de courts métrages *Métiers et Handicap* pour l'édition 2020.

3.5 La SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

La 24e édition fût 100% digitale, plusieurs thématiques phares ont été mises à l'honneur telles que l'insertion professionnelle, le maintien et le recrutement en contrat d'apprentissage.

Notre fil conducteur a été le fait que *mieux prendre en compte le handicap nous invite à revoir nos méthodes de travail, d'organisation et de processus de travail, imaginer les choses autrement pour le bénéfice de tous*. Le handicap est alors mis en avant comme un activateur de progrès et un levier de bien-être au travail.

Ce fût l'occasion de présenter la politique handicap de notre établissement, de contribuer à lutter contre les représentations négatives liées au handicap, de diffuser l'information le plus largement possible sur les droits des agents concernés et de les inciter à se déclarer pour faire connaître leurs besoins et pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Pour l'occasion, nous avons construit un site web [SEEPH Université Côte d'Azur](#) avec des conférences en ligne, des présentations, des vidéos, des témoignages de professionnels en situation de handicap, des quizz, concernant les thématiques du handicap et de l'emploi, les types de handicap, l'apprentissage et bien plus encore...

3.6 Un Flyer *Mission Handicap* pour la journée des nouveaux personnels

À l'occasion du séminaire des nouveaux arrivants (nouveaux personnels de l'Université), un livret d'accueil est remis à chaque nouveau recruté de l'année. La Mission Handicap a participé à la rédaction du contenu de ce livret d'accueil destiné à tous les nouveaux personnels dont les BOE.

Le Flyer inclus dans ce livret a pour but de faciliter l'accueil, l'intégration et développer l'autonomie des nouveaux entrants BOE et leur donner la possibilité de :

- S'imprégner des valeurs et du fonctionnement de l'Université ;
- Se repérer plus facilement au sein de leur service, la composante et les différents sites ;
- Prendre connaissance et s'approprier la réglementation en vigueur à l'Université ;
- Bénéficier de toutes les informations (contacts, services, démarches) en lien avec la RQTH, les aménagements, le SMPP, la Mission Handicap.

Le livret constitue une véritable boîte à outils pratique et toujours accessible pour le personnel administratif, enseignant et enseignant chercheur. Il pourra piocher toute information utile au grès de ses interrogations. Il favorise par ailleurs le développement de la motivation et le sentiment d'appartenance.

Mais aussi, il renseigne sur les axes de la politique handicap, la notion de handicap au travail, le réseau des Ambassadeurs handicap déployés sur tous les sites et une thématique "Pourquoi déclarer votre handicap ?" qui sensibilise sur la question.

3.7 La refonte de notre DU Référent Handicap

Il existait déjà à l'Université Nice Sophia Antipolis. Nous l'avons totalement réécrit et relancé à Université Côte d'Azur. En voici ci-dessous une plaquette de présentation. Ce diplôme nouvelle formule a trouvé son public avec désormais dizaines d'inscrits tous les ans.

Nos formations sur les sciences du sport, en lien avec la Mission Handicap d'Université Côte d'Azur, a fait évoluer son Diplôme Universitaire « Référent Handicap » avec la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (1er août 2018) qui a introduit la création d'un Référent Handicap dans les centres de formation et les entreprises de plus de 250 salariés dans l'idée d'imposer une vision transversale du handicap nichée au cœur de chacune des politiques publiques.

Voici la plaquette de ce Diplôme d'Université.



REPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité



ÉCOSYSTÈMES DES
SCIENCES DE LA SANTÉ
BOSSA UNIVERSITÉ NIMES DE MONTPELLIER



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

MODALITÉS D'ADMISSION

- Niveau de recrutement : BAC + 2 ou Validation d'Acquis Professionnels
- Date limite de dépôt de candidature à consulter sur <https://ecandidat.univ-cotedazur.fr>

Le DU Référent handicap ouvrira sous réserve d'un nombre suffisants d'inscrits.

PUBLIC CIBLE

- Salariés du secteur public ou para-public (santé, enseignement, collectivités, associations...)
- Salariés du secteur privé
- Responsables d'entreprise
- Étudiants intéressés par une formation complémentaire
- Demandeurs d'emploi
- Personnes intéressées par la thématique

INTERVENANTS

- Universitaires (sciences humaines et sociales, activités physiques adaptées, psychologie du travail, droit, nouvelles technologies, etc.)
- Professionnels (ergonome, médecin, chef de service, chargé de mission handicap, etc.)
- Institutionnels (Pôle Emploi, DIRECCTE, MDPH, etc.)
- Entreprises

COÛT DE LA FORMATION

Coût de la formation : 1957 € (tarif de l'année en cours)

Le financement de la formation peut être réalisé en accord avec l'établissement employeur par le plan de formation.

Les frais de formation sont des charges déductibles fiscalement dans le cadre des frais réels. Pour rappel, le plan de formation peut comporter trois types d'actions : des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail, des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Tarif réduit : 950 € (+57€ de droits nationaux sous réserve de modification pour l'année à venir).





Adresse -

Campus STAPS, Sciences du Sport - 261, Boulevard du Mercantour, 06205 Nice

Contacts :

Responsables : Karine CORRION

 Karine.CORRION@univ-cotedazur.fr

 univ-cotedazur.com



UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR



Le DU REFERENT HANDICAP évolue ! avec la nouvelle loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018

«pour la liberté de choisir son avenir professionnel» !



univ-cotedazur.com

Diplôme d'Université RÉFÉRENT HANDICAP



Les + de la formation

Enseignements dispensés par des professionnels et des chercheurs experts du domaine

Enseignement universitaire entrant dans le dispositif de la formation professionnelle

Stages en milieu professionnel

Séminaires et rencontres avec des professionnels et associations

COMPÉTENCES

Comprendre, identifier et caractériser la situation de la personne en handicap

Mettre en pratique les dispositions réglementaires et législatives

Concevoir et évaluer un projet d'accompagnement de la personne en situation de handicap dans son insertion scolaire, professionnelle et sociale

Développer et mettre en pratique une réflexion citoyenne sur les enjeux humains, sociaux et éthiques relatifs au champ du handicap dans son secteur d'activité

PRESENTATION

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit la création d'un Référent Handicap dans les centres de formation et les entreprises de plus de 250 salariés dans l'idée d'imposer une vision transversale du handicap nichée au cœur de chacune des politiques publiques. Cette loi affiche la volonté sur la partie OETH (obligation d'emploi de travailleurs handicapés) de renforcer l'emploi direct et de focaliser les efforts sur le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

En réponse à cette loi et à la volonté affichée de renforcer l'emploi direct (les retards persistants encore en matière d'emploi de personnes en situation de handicap), il est paru nécessaire de professionnaliser le Référent Handicap en vue de l'intégration du travailleur handicapé en tant que contributeur effectif à la production de la valeur ajoutée comme tout autre salarié.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en activité des personnes en situation de handicap, l'accueil et la formation des étudiants handicapés, leur orientation et insertion, il s'inscrit dans la construction d'une société inclusive.
- Développer des compétences plurielles, spécifiques et transversales de part le concept de situation de handicap qui réinscrit la personne dans un environnement.
- Elaborer, proposer, gérer et mettre en œuvre une politique du handicap.
- Informier et accompagner (DRH, responsables RH, Managers et Personnels) afin de favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement, d'accompagner les demandes de RQTH, élaborer et de mettre en place un plan de communication interne et externe, de traiter de problématiques complexes en lien avec les autres politiques sociales (conditions de vie au travail, risques psychosociaux, achats, marketing et communication).

ORGANISATION ET CONTENU

Durée : 170 heures en présentiel + 70 heures de stage (8 sessions de 3 jours par mois - jours à définir de novembre à juin + stage) Possibilité de suivre le DU sur 2 ans par l'acquisition de 2 certifications universitaires.

1^{re} Certification universitaire (CU1) :

- Module 1 - 20h : Education et situations de handicap
- Module 2 - 40h : Législation et situations de handicap
- Module 3 - 30h : Sciences humaines et sociales et situation de handicap

2^e Certification universitaire (CU2) :

- Module 4 - 30h : Employabilité, maintien et situations de handicap / Politique Handicap innovante
- Module 5 - 30h : Séminaires
- Module 6 - 20h : Stage personnel, construction de projet et méthodologie du mémoire

Formation continue et initiale permettant l'acquisition de 16 ECTS (European Credits Transfer System). Le crédit ECTS permet de mesurer le niveau d'études atteint.

Par ses dimensions transversales et ubiquitaires, le handicap représente un axe fortement structurant de l'organisation universitaire. Au travers de sa Mission Handicap, Université Côte d'Azur développe et organise l'ensemble de ses services vers les personnels et initie des partenariats avec les acteurs de la recherche dont voici quelques exemples.

3.8 La 1ère Journée de la Santé au Travail

La Mission Handicap d'Université Côte d'Azur, et en particulier Anne Brisswalter et Pierre Crescenzo, ont été invités à présenter une conférence scientifique lors de la première Journée de la Santé au Travail d'Université Côte d'Azur. Voici le programme de cette journée.

Le 4 décembre 2020

Objectifs de la journée : Université Côté d'Azur, Université humaniste, inclusive et responsable s'est engagée dans une démarche ambitieuse et partagée d'amélioration de la santé au travail. Celle-ci ne désigne pas uniquement l'absence de souffrances psychologiques, physiques ou de fragilité, mais peut être définie comme la capacité à trouver un équilibre dans sa vie professionnelle. La santé au travail est un des sujets d'actualité au sein des organisations comme de la communauté scientifique, en particulier dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons avec la COVID 19.

Ces sujets n'échappent ni au CHU de Nice, ni à Université Côte d'Azur qui dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques a récemment réalisé deux enquêtes sur la qualité de vie au travail de ses personnels. Afin de transformer l'information collectée en actions concrètes d'amélioration des conditions de travail elle a notamment organisé des formations sur les risques psychosociaux en lien avec le CHSCT. De plus, sur le sujet de la

santé au travail, des ateliers de co-construction, avec les personnels, sur la santé mentale au travail et les postures managériales associées, ont été développés par la Mission Handicap.

La *première Journée de la Santé au Travail d'Université Côte d'Azur* organisée à l'initiative de la *Fédération de Recherche sur les Interventions en Santé (FRIS)* au sein de l'EUR sur les Écosystèmes des Sciences de la Santé *HealthY*, a pour objectifs de :

- Dresser un état des lieux des approches scientifiques des relations entre santé et travail et des travaux réalisés au sein des unités de recherche de la FRIS et d'Université Côte d'Azur ;
- Identifier les actions proposées sur le territoire (Université Côte d'Azur ; CHU ; entreprises locales ; collectivités territoriales) en faveur de l'évaluation ou de la promotion de la santé au travail ;
- Définir des orientations de recherche et favoriser l'accompagnement scientifique de dispositifs innovants.

S'agissant de publications scientifiques, les contributions listées ci-dessous sont accompagnées du nom de leurs auteurs.

9 h. Ouverture de la journée

Conférence introductive – Pr Christine Jeoffrion, Université Grenoble-Alpes "Pour une vision holistique de la santé au travail : De la prévention des risques à l'amélioration de la qualité de vie au travail"

De 10 h à 13 h. Approches scientifiques des relations entre santé et travail

- **S. Cartaut et D. Darmon.** Facteurs de risque psychosociaux de la santé au travail chez les étudiants en médecine générale : résultats du projet CP4H
- **D. Steiner.** Justice organisationnelle et santé au travail
- **M. Guillaume et S. Loufrani.** L'engagement de tous les acteurs dans le management de l'employabilité des salariés dont la santé au travail est altérée : le cas de la Métropole Nice Côte d'Azur
- **J. Araszkiewicz et C. Drouot.** Une praxis des échanges par mails
- **B. Massiera.** Promotion de la santé par l'activité physique sur le lieu de travail : résultats du projet « Entreprises en Forme »
- **E. Galy.** Déterminants du burnout des soignants dans le contexte de la crise sanitaire de la COVID19
- **A. Choplin.** Masso-kinésithérapie et santé mentale : perspectives de recherche.
- **Table ronde** (modératrice : F. d'Arripe-Longueville) : Quelles perspectives de recherche sur les relations entre santé et travail ?

De 14 h 30 à 17 h. Dispositifs de promotion de la santé sur le lieu de travail

- **V. Van de Bor et G. Barra.** Qualité de vie au travail des personnels d'Université Côte d'Azur : Le confinement peut-il faire émerger des leviers d'amélioration de la qualité de vie au travail ?
- **A. Brisswalter et P. Crescenzo.** Santé mentale, troubles psychiques, souffrance au travail des personnels à besoins spécifiques d'Université Côte d'Azur : quelles postures managériales et quels dispositifs d'accompagnement ?

- **C. Pradier.** Bien-être des personnels hospitaliers au travail : actions du groupe Promotion de la Santé du CHU de Nice
- **J. Planchard et F. Laubertie.** Mesures et accompagnement du service de Médecine et Santé au Travail du CHU de Nice dans le contexte COVID et analyse du vécu des soignants
- **D. Pjevac.** Je bouge+ au travail : un dispositif de l'Association Azur Sport Santé
- **Table ronde** (modérateur : P. Robert) : quels dispositifs innovants ? Quel accompagnement scientifique ?

3.9 Le projet scientifique européen MOB4ALL

MOB4ALL (mobilité internationale des membres à besoins spécifiques d'Universités) est un programme scientifique européen. Université Côte d'Azur, et principalement sa Mission Handicap, participent activement au programme de recherche international Mob4all. En voici une description.

- **PROGRAMME** : Erasmus+
- **ACTION** : KA2 – coopération en matière d'innovation et d'échanges de bonnes pratiques
- **MESURE** : Higher Education – Development of Innovation
- **DURÉE** : 30 mois
- **COORDINATEUR** : Université de Séville (Espagne)
- **PARTENAIRES** : Université de Genova (Italie), **Université Côte d'Azur (France)**, Management Center Innsbruck (Autriche) et Université Haaga-Helia (Finlande). Pourvoyeurs de mobilité – INCOMA (Espagne) et UNISER (Italie).
- MOB4ALL vise à favoriser la promotion et augmenter la mobilité transnationale des agents et étudiants en situation de handicap à travers le renforcement des capacités des différents acteurs impliqués dans l'accueil et l'accompagnement des participants ayant des besoins spécifiques dans le contexte de la mobilité professionnelle, éducative, tels que : les unités spécialisées et les bureaux des relations internationales des Universités, les professeurs et professeurs-tuteurs, les étudiants-tuteurs et les pourvoyeurs de mobilité.

Le but principal de MOB4ALL est de promouvoir la mobilité internationale des personnels et étudiants en situation de handicap (notamment ceux avec des handicaps physiques, sensoriels et psychiques) en transformant l'environnement des Universités bénéficiaires grâce au développement des pratiques et protocoles améliorant ainsi l'accès aux ressources et aux opportunités dans l'Enseignement Supérieur.

Les activités et les produits intellectuels à développer sont :

- Rapport sur la mobilité inclusive au sein de l'UE en permettant identifier les bonnes pratiques et les besoins spécifiques des étudiants avec différents types de handicap ;
- Développement et implémentation d'une formation pour des groupes cibles qui s'occupent des activités d'accueil et d'accompagnement et des activités de gestion des programmes de mobilités ;
- Création des recommandations et orientations pour des membres de personnel et des étudiants-tuteurs en favorisant l'adoption d'une méthodologie pour mieux gérer les besoins des étudiants handicapés en mobilité.

3.10 D'autres projets dans lesquels nous sommes des membres très actifs

- Projet Clubhouse France Région Sud Santé mentale / Quelle posture managériale ? ;
- Uniway - Fondation UCA et Invent@UCA ;

- IFMK Kinésithérapie et santé mentale ;
- Projet Artefact - IDEX UCA^{JEDI}, LEAT, MSHS, GREDEG, I3S, LJAD, LAPCOS et Université de Tokyo.

La volonté d'innover et l'intégration à l'ensemble des institutions et collectivités locales, favorisent une meilleure prise en compte du handicap dans toutes les composantes de l'Université. Cette approche intégrée du handicap situe Université Côte d'Azur nettement au-dessus de la moyenne nationale (*enquête annuelle DGRH – MESRI 2019 auprès de 110 établissements d'enseignement supérieur et 16 Universités françaises*).

Les actions menées sont plurielles. Il s'agit d'ouvrir tous les recrutements aux personnes en situation de handicap, d'accompagner les agents et aménager leurs postes de travail, de sensibiliser les personnels (directeurs, encadrants, managers), de coordonner l'accueil et l'accompagnement des agents, de placer davantage le handicap comme sujet de recherche et d'innovation. « Nous nous sommes donné les moyens d'agir en signant une convention avec le FIPHFP, mais nous souhaitons aller plus loin, nous le constatons chaque jour, répondre aux besoins spécifiques de nos agents en situation de handicap est un levier de bien-être au travail, d'innovation et d'efficacité pour eux et pour tous. » indique le Président de l'Université.

La Mission Handicap est la garante de la politique de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, définie par la politique RH.

Le Conventionnement avec le FIPHFP signé en 2018, la volonté de notre Université de faire preuve de responsabilité sociétale et d'inclusion, et notre volonté d'innover ont abouti à la mise en œuvre d'une politique volontariste favorisant l'inclusion de personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi de nos personnels. La constitution d'équipes pluridisciplinaires (notamment la Commission Pluridisciplinaire d'Accompagnement au Projet Professionnel) nous a permis d'être structuré pour mieux accompagner nos agents, qu'ils soient nouvellement intégrés ou concernés par une situation de maintien dans l'emploi.

Intégrer par la voie de l'apprentissage, développer la culture de l'accueil du handicap en milieu professionnel, proposer des solutions de reconversion professionnelle aux personnels BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) par l'adaptation des environnements de travail et l'accompagnement des agents dans la construction de leur parcours de formation sont autant d'axes indispensables à une politique de recrutement favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Le fonctionnement du dispositif handicap repose sur des équipes plurielles (responsables handicap, santé, pédagogie, campus et administratif) qui s'adaptent à chaque situation. Ainsi réunis, ces professionnels partagent leurs informations, leurs analyses et leur expertise afin de formaliser des plans d'accompagnement qui répondent aux besoins de l'agent tout au long de son parcours.

3.11 Notre gestion RH de la crise COVID-19

Il est important de réfléchir à comment appréhender ces semaines, ces mois de confinement et le climat d'angoisse et de doute généré par l'épidémie du COVID-19 dans notre environnement de travail. Nous utilisons notamment les références du site <https://www.mjyconsulting.fr/> et tout particulièrement l'article <https://www.mjyconsulting.fr/accompagner-ses-collaborateurs-apres-un-evenement-traumatisant/>

3.11.1 Les conséquences psychologiques

En entreprise il est possible de regrouper les impacts des événements traumatisants sous trois catégories :

- 1 Ceux qui concernent le personnel lui-même : décès (accident du travail mortel ou gravissime), suicide ou tentative, violences, ivresse aiguë ;
- 2 Ceux relatifs aux conditions matérielles ou techniques internes : incendie, explosion, fuite ou déversement toxique important, effondrement de structures (échafaudages, racks de stockage...), défaillance matérielle... ;
- 3 Ceux liés aux catastrophes naturelles : inondations, tempêtes, tremblements de terre...

Ces événements ont pour la plupart des répercussions psychologiques sur les salariés : les personnes touchées sont considérées comme victimes directes (blessées ou présentes sur le lieu de l'accident), indirectes (collègues de travail) ou impliquées (sauveteurs, managers).

Très particulière, la crise COVID-19 est à classer dans les trois catégories à la fois. Elle a impacté la santé individuelle des personnels, elle a changé les conditions de travail et elle a été vécue comme une catastrophe naturelle majeure.

3.11.2 Des pistes d'intervention post-traumatique en entreprise

Après ce genre d'événements, il est important de permettre aux équipes de rapidement retrouver leur capacité initiale de travail. Prévenir les troubles psychosociaux, préserver le climat social et l'image de marque de l'entreprise sont les objectifs d'une gestion de crise en entreprise.

En période de crise, nous avons mis en place une cellule de crise regroupant :

1. Notre cellule spécifique COVID-19,
2. le service RH,
3. la Mission Handicap,
4. le médecin interne,
5. la psychologue interne,
6. éventuellement, un psychologue extérieur,
7. des membres du CHSCT,
8. les managers de proximité,
9. et, plus globalement, tout professionnel dont la compétence est utile sur un cas particulier.

Elle apporte un soutien multifonctionnel capable d'instaurer ou restaurer la capacité de dialogue et de coordination d'actions des individus traumatisés. Cette cellule de crise a été capable de lancer et de développer des actions simultanées et pluridisciplinaires, en se répartissant les tâches à accomplir en urgence.

4 L'organisation de notre politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Nous mettons en place un comité de pilotage au plus haut de niveau de l'établissement.

Il est, tout au long de l'année, formé par le groupe de travail Affaires Institutionnelles et Moyens, présidé par le Premier Vice-Président d'Université Côte d'Azur, Vice-Président Affaires Institutionnelles et Moyens. Il est formé par les :

- Président d'Université Côte d'Azur
- Vice-Président Politique Handicap
- Vice-Présidente Ressources Humaines
- Vice-Président Santé
- Vice-Président chargé du Patrimoine
- Vice-Président chargé des Finances
- Vice-Président Numérique
- Vice-Présidente Politique Sociale, Égalité, Diversité

Notre politique étant aussi tournée vers les étudiants (même si cela n'est pas le sujet ici), ce Comité fait aussi intervenir :

- Vice-Président Formation
- Vice-Présidente Vie Universitaire et de Campus

Il doit se réunir une fois par mois, avec à chaque fois un point Handicap à l'ordre du jour.

Le Vice-Président Politique Handicap participe tous les mercredis à la réunion de Gouvernance RH générale de l'établissement aux côtés des Vice-Présidente Ressources Humaines et organisationnel et Vice-Présidente Politique Sociale, Égalité, Diversité, de la Chargée de Mission au Développement RH, du DGS, des DGSA, de la DRH et de la DRH adjointe.

À chaque fois qu'il est utile, la Politique Handicap est aussi présentée au sein des conseils de l'université. La Politique Handicap fait également l'objet d'un point à l'ordre du jour de nos réunions mensuelles de gouvernance de l'établissement.

4.2 Un large réseau handicap interne

Au travers de nos nombreuses actions transversales au sein de notre établissement, nous avons créé de fait un réseau handicap interne informel, très pluridisciplinaire et dynamique. Il inclut notamment :

- Autour du Vice-Président Politique Handicap, les Vice-Présidents et Vice-Présidentes
 - Santé
 - Formation
 - Ressources Humaines
 - Patrimoine et Finances
 - Numérique
 - Recherche
 - Politique Sociale, Égalité, Diversité
- Autour de la Correspondante Handicap et de la Mission Handicap, les responsables, managers et services :
 - Santé des personnels, Santé des étudiants
 - DRH, services de recrutement, services de gestion des carrières, maintien dans l'emploi
 - Action sociale, lutte contre les discriminations et les violences
 - Hygiène et Sécurité

- Campus et Sites
- Patrimoine
- Études et Formation
- Vie Universitaire et de Campus

Nous travaillons ensemble, notamment aux projets déjà avancés de :

- mise en place d'un suivi et évaluation de la Politique Handicap
- amélioration de notre politique d'achat responsable
- implication directe du Président de l'Université et du Vice-Président du Conseil d'Administration dans la politique Handicap
- implication directe, forte et permanente de la Correspondant Handicap au sein de la DRH
- création et déploiement d'ambassadeurs handicap sur chaque campus

4.3 Des instances de suivi individuel des BOE

Plusieurs instances complémentaires ont assuré le suivi individuel de nos agents BOE au sein de l'établissement.

Tout d'abord, la Mission Handicap et plus précisément la Correspondante Handicap, totalement intégrée à la DRH et entourée du Vice-Président Politique Handicap et de la Responsable du Développement RH, assure un suivi individuel permanent de tous les agents BOE. De plus, sur leur requête, elle les reçoit en toute confidentialité pour répondre à toutes leurs questions professionnelles.

Régulièrement, de manière générale avec une fréquence mensuelle, notre CASI intègre l'ensemble des problématiques individuelles de carrière et de mobilité de tous les agents BOE. Cette CASI a été présentée avec plus de détails en partie 3.3.2 page 24.

Pour les questions individuelles concernant les questions COVID, pour les agents BOE en particulier mais pour tous les agents en général, notre CPACoViD19 (Commission d'Accompagnement CoViD-19) a été active.

4.4 Le rôle et les missions de la Correspondante Handicap

Au sein des Universités, on parle de *Correspondant* ou *Correspondante Handicap* pour le ou la responsable handicap pour les personnels ; dans les autres entreprises et établissements privés ou publics, c'est le terme de *Référent* ou *Référente Handicap* qui est associé à cette fonction. En effet, dans les Universités, le Référent ou la Référente Handicap est le ou la responsable handicap pour les étudiants.

Au sein d'Université Côte d'Azur, le choix politique et stratégique a été fait de regrouper sur une unique personne les fonctions de Responsable de Mission Handicap, Correspondante Handicap et Référente Handicap.

La Correspondante Handicap mène des entretiens professionnels : reclassement professionnel, aide à la mobilité interne ou externe, évolution professionnelle, conseil aux démarches administratives en lien avec le handicap, soutien aux équipes et au manager de l'agent BOE. Elle participe aussi aux Commissions et Jurys de recrutement BOE, à toutes les Commissions et tous les Jurys de recrutement dans lesquels un candidat BOE est présent et aux Commissions et Jurys de titularisation BOE et de cédésation BOE

Au sein de la Mission Handicap, elle développe une dynamique pluridisciplinaire, une politique transversale au sein de tous les sites, services et composantes de l'Université. La Correspondante Handicap est pleinement intégrée à la Direction des Ressources Humaines et travaille en permanence avec les services de santé de l'établissement.

Elle réunit à chaque fois que nécessaire une équipe pluridisciplinaire dédiée à l'étude et la mise en œuvre des aménagements de poste, en lien avec les préconisations médicales. Cette équipe est souvent composée de :

- Correspondante Handicap
- un ou plusieurs membres de la DRH
- un ou plusieurs membres du SPRH service de proximité RH
- au moins un médecin interne et éventuellement de médecins externes
- un psychologue
- un assistant social
- un responsable de formations
- un ou plusieurs spécialistes d'organismes extérieur comme les Cap Emploi (SAMETH)

Les autres tâches de la Correspondante Handicap sont décrites dans la partie 3.2.2 page 17.

4.5 Les intervenants internes de la politique handicap

Notre Réseau Interne pour les Personnels BOE est décrit ici :

- La Mission Handicap handicap@univ-cotedazur.fr formée par :
 - Vice-Président Politique Handicap : Pierre Crescenzo pierre.crescenzo@univ-cotedazur.fr
 - Responsable Mission Handicap, Correspondante Handicap (DRH), Référente Handicap (DEF) : Anne Brisswalter anne.brisswalter@univ-cotedazur.fr
 - en totale interaction avec les services de la DRH Direction des Ressources Humaines
- La Responsable des aménagements et la Chargée de gestion administrative et financière
- Les services de la DF Direction de la Formation
- Le SMPP Service de Médecine pour les Personnels et le CSU Centre de Santé Universitaire pour les étudiants
- Les personnels et service de l'Ergonomie, de l'Hygiène et sécurité, de l'Action Sociale, de la QVCT...

4.6 Les partenariats externes

Dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP nous mobilisons les PAS (Prestations d'Appui Spécifique) pour l'accompagnement de nos agents dans l'emploi sur le champ des troubles psychiques et la sensibilisation du collectif de travail avec notre partenaire ISATIS.

Nous pouvons aussi mobiliser le prestataire URAPEDA sur le champ des troubles cognitifs et auditifs.

- **Le SAMETH**, désormais intégré à OPS Cap Emploi, accompagne l'Université et l'agent, confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi (risque d'inaptitude), dans la recherche et la mise en œuvre de solutions permettant à la personne de rester dans l'emploi.

Nous sollicitons le SAMETH régulièrement en faisant intervenir sa responsable sur site, nous constituons une équipe plurielle (Responsable de l'agent concerné, Médecin du SMPP, Responsable Mission Handicap, Responsable logistique du site, etc.) afin d'avoir une analyse fine de l'environnement de travail et de l'aménagement du poste de l'agent. Si besoin, les fournisseurs et ergonomes avec qui nous travaillons, selon leur spécificité, sont présents à cette réunion.

• Nous activons le réseau formé par Handi-Pacte PACA-Corse, Pôle Emploi, Cap Emploi, la MDPH des Alpes-Maritimes voire du Var, le CRP (Centre de Réorientation Professionnelle) Le Côteau, ClubHouse France...dans le cadre de nos campagnes de recrutement, de la présentation de nos métiers et de nos offres au fil de l'eau.

Pour inciter les demandeurs d'emploi, y compris les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), à proposer leur candidature à Université Côte d'Azur, la DRH et la Mission Handicap ont mis en place un **partenariat coconstruit avec les équipes de Pôle Emploi**, sa direction territoriale, son service dédié aux entreprises et ses chargées de mission des partenariats institutionnels et économiques. Il se décline sur les axes ci-dessous :

- Envoi systématique de nos besoins en recrutement aux référents ciblés par la Direction de Pôle emploi
- Présence de l'Université sur le fil national de Pôle emploi <http://www.pole-emploi.fr/> pour toucher des candidats venant de toute la France
- Communication dans les agences Pôle emploi pour sensibiliser les conseillers et directeurs de Pôle emploi aux métiers internes à l'Université
- Mettre en place deux têtes de pont pour nos recrutements : Pôle emploi Nice Nord en référent de toutes les agences de Nice, Menton, Saint-Laurent-du-Var et Cagnes-sur-Mer, Antibes et Sophia-Antipolis, bassin Ouest jusqu'à Grasse
- Intervention des directions de Pôle emploi lors des séminaires (30 h) auprès des étudiants dans le cadre du Diplôme d'Université Référent Handicap
- Participation et intervention des référents Pôle emploi Handicap et Responsable Partenariat et Handicap lors de nos événements de sensibilisation, forums...
- Co-construction d'ateliers d'accompagnement à l'insertion professionnelle avec Pôle emploi : CV, lettre de motivation, préparation entretien d'embauche, utilisation des réseaux sociaux, savoir-être et postures dans le travail...
- Organisation de séances d'informations collectives ciblées en présence des entreprises en lien avec Pôle emploi.
- Diffusion de nos offres en national et international, et présentation de l'évolution des métiers sur le site de Pôle emploi
- Travail en amont pour la campagne annuelle de recrutement BOE

Pour favoriser le retour à l'emploi des candidats, les prescripteurs Pôle Emploi et Cap emploi s'inscrivent dans la démarche inclusive d'Université Côte d'Azur, pour accompagner si nécessaire à la prise de poste en mobilisant de nombreux dispositifs comme :

- L'Action de Formation Préable au Recrutement (AFPR)
- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)
- La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

Les Cap Emploi / SAMETH ont une convention de partenariat avec Pôle emploi et accompagnent une partie des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. La relation avec l'OPS (Organisme de placement spécialisé) Cap emploi / SAMETH des Alpes-Maritimes se situe essentiellement sur la partie *sourcing* des candidatures pour plusieurs raisons : la Responsable de la Mission handicap a les compétences et l'expérience (10 ans) de conseil en recrutement et mobilisation des aides, elle est intégrée à la Direction des Ressources humaines. C'est la même chose pour l'analyse du besoin en recrutement et le suivi en emploi : adaptation et compensation.

La Chargée de mission Entreprise (secteur Nice) de Cap Emploi 06 a été reçue par la Mission Handicap et la DRH, à l'initiative de la Responsable de la Mission handicap, dans le but d'établir un processus de travail sur la transmission de candidatures et leur suivi : pour les offres au fil de l'eau, la Chargée de mission Cap Emploi a, à sa connaissance, tous les éléments (site internet, réseaux sociaux) pour rester en veille sur nos offres mais aussi travailler de manière proactive en nous transmettant en candidature spontanée des CV en adéquation avec nos besoins récurrents. Pour les campagnes de recrutement (dont la campagne BOE), la Chargée de mission Cap Emploi est informée très en amont des postes à pourvoir, du déroulement de la campagne : nous lui proposons de venir faire dans leurs locaux une information collective pour présenter en direct les besoins en recrutement de l'Université, les modalités de recrutement, les perspectives d'évolution, la prise en compte du handicap, le conventionnement avec le FIPHFP...

La Responsable de la Mission handicap répond systématiquement à Cap Emploi sur toutes les candidatures transmises et motive la décision de retenir ou non un profil et l'informe de la date de l'entretien de recrutement, de la suite qui est donnée à cet entretien et de la date de l'éventuel recrutement. Lorsque cela est nécessaire, la Responsable de la Mission handicap demande des informations supplémentaires sur les besoins en adaptation ou compensation ainsi que sur les restrictions du candidat. À ce jour, la Mission Handicap attend de Cap Emploi 06 plus de proactivité sur la transmission de profils.

Le Maintien dans l'Emploi

Il ne s'agit pas seulement de conserver une personne sur son poste actuel mais de lui ouvrir également les champs du possible par une mobilité interne. Pour cela, le suivi est primordial par la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), le manager, la médecine du travail ou de prévention et la Mission Handicap.

Le maintien en emploi élargit le champ au reclassement dans un autre service, un repositionnement externe ou à la réorientation professionnelle dans une logique de sécurisation du parcours professionnel. Les acteurs internes du maintien en emploi sont l'équipe des Ressources Humaines, le Correspondant handicap, le médecin de prévention et l'assistant de service social. Les acteurs externes sont la MDPH 06, la CDAPH et le SAMETH 06 (Service du Maintien dans l'Emploi).

L'important est de favoriser le signalement le plus précoce possible, d'intervenir le plus en amont des difficultés, de favoriser la prise en charge pluriprofessionnelle.

Les prestations mobilisables dans une situation de maintien sont des prestations spécifiques, ou une étude ergonomique ou une étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail.

4.7 Nos axes d'innovation

Voici quelques chantiers innovants que nous comptons développer durant la période de la prochaine convention :

Le recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs, dans une université, respecte une législation et une réglementation spécifique. Aussi, les voies et modalités d'accès sont très différentes de celles des autres catégories de personnels. Au-delà de pratiquer une sensibilisation importante, nous souhaitons amplifier le recrutement des personnes en situation de handicap ou plus généralement BOE chez les enseignants et enseignants-chercheurs, en mettant en place des dispositifs spécifiques.

L'inclusion numérique et l'accessibilité numérique sont deux champs qui intéressent le FIPHFP mais qu'il ne peut pas financer sauf audits et formations. Université Côte d'Azur souhaite améliorer sensiblement l'accessibilité numérique de l'ensemble de ses sites web internet et intranet. Mais aussi travailler à l'accessibilité numérique de ses outils informatiques internes, ce chantier étant encore plus vaste car le web est, comparativement, plus en avance. Nous avons pour projet d'y travailler avec les services informatiques de l'Université, mais aussi les Laboratoires de recherche dont c'est un sujet d'études et les étudiants qui sont en formation sur ces thèmes.

Et, au-delà des logiciels et de leurs interfaces humains-machines, tous les dispositifs numériques souvent matériels (par exemple, les distributeurs de boissons, les lecteurs de carte d'accès, les écrans d'informations internes, etc.) nécessitent un travail d'inclusion numérique important.

La Recherche sur le handicap est un axe de développement évident pour une Université. Nous avons déjà pu faire bénéficier d'allocation de thèse handicap et de bourses régionales à des collègues (en tant que doctorants, ils sont tout autant nos étudiants que nos collègues en situation de handicap) et avons pour projet de nous investir dans leur sujet de recherche.

La Formation sur le handicap est l'autre axe structurant évident dans une université. Nous travaillons à impulser de nouvelles certifications, de nouveaux diplômes sur le sujet et à intégrer dans l'ensemble des sujets une dimension handicap, particulièrement lorsqu'il s'agit de masters en relation avec de la motricité-psycho, de l'ingénierie de santé, du handicap au sein de la société, etc. Nous souhaitons également élargir l'attractivité de notre DU Référent Handicap en permettant qu'il soit suivi en alternance, contrat de professionnalisation ou apprentissage.

4.8 Notre Schéma Directeur Handicap

Université Côte d'Azur est un établissement à la fois très jeune (elle a pris son envol le 1 janvier 2020), expérimental (elle a le statut d'établissement public à statut expérimental) et multi-composantes (elle est constituée de nombreux établissements distincts, certains étant de simples structures internes, d'autres des établissements, parfois d'ampleur nationale voire internationale, qui ont par ailleurs une personnalité morale propre, soit pleinement inclus, soit partenaires, soit associé, soit conventionnés, etc.

Deux établissements publics ont principalement créé le socle d'Université Côte d'Azur, en l'occurrence l'Université Nice Sophia Antipolis et la ComUE Université Côte d'Azur. Le Schéma Directeur Handicap actuel d'Université Côte d'Azur est constitué, pour la partie RH de la demande de convention avec le FIPHFP auxquels s'ajoutent les autres axes de notre

développement, notamment tout ce qui concerne les étudiants, les formations, les diplômes, etc. Notre planning est de le développer et d'en rédiger une nouvelle mouture durant l'année universitaire 2025-2026 pour en disposer, sous la forme d'un document complet unique, autant que possible à la fin de l'année civile 2025.

Dans cette optique, nous avons déjà commencé à réunir 9 Groupes de Travail Thématiques (GTT) sur les domaines suivants :

1. Étudiants, Scolarité et Insertion professionnelle
2. RH, Carrière et Mobilité
3. Santé et Aménagements
4. Accessibilité numérique
5. Accessibilité pédagogique
6. Galaxie UniCA et Transverse
7. Bâti et extérieurs
8. Vie universitaire, Sport, Culture et Événements
9. Recherche, International et Stratégie et gouvernance

Ces groupes travaillent actuellement, sous l'égide du Vice-Président Politique Handicap et de la Responsable de la Mission Handicap, à décrire les objectifs pour un plan quinquennal, de 2025 à 2029 et les actions à mettre en œuvre pour parvenir à ces objectifs.

Ce Schéma Directeur Handicap devra notamment intégrer pleinement la dimension multi-composantes d'Université Côte d'Azur, avec toutes les généralisations, mises en communs, collaborations mais aussi spécificités, particularités et flexibilités nécessaires.

5 Notre projet pour la nouvelle convention

5.1 Les axes du programme d'actions

Dans cette partie, les axes d'intervention seront décrits, les priorités énoncées les orientations stratégiques définies.

L'accessibilité numérique sera également abordée le cas échéant, même si le financement n'est pas inclus dans le projet de conventionnement.

5.1.1.1 Le handicap, un enjeu d'inclusion, de bien-être au travail et d'innovation

Le handicap n'est pas un sujet nouveau au sein de notre Université. Plusieurs centaines d'agents en situation de handicap y travaillent. Plus de cinq cents étudiants en situation de handicap, suivis au quotidien, y étudient. Aujourd'hui, Université Côte d'Azur se situe déjà bien au-dessus de la moyenne nationale dans son approche du handicap. Mais nous souhaitons aller plus loin et nous nous sommes donné les moyens d'agir en signant une convention avec le FIPHFP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Nous le constatons chaque jour, répondre aux besoins spécifiques de nos agents et de nos étudiants est un levier de bien-être au travail, d'innovation et d'efficacité pour eux et, plus globalement, pour tous. Mieux prendre en compte le handicap nous invite à revoir nos méthodes de travail, à imaginer les choses autrement. Cela implique aussi, souvent, de balayer des idées reçues.

5.1.1.2 L'Université du 21^e siècle doit être inclusive

Notre mission de service public, nos volontés de placer l'utilisateur au cœur de notre action, de faire preuve d'audace, d'exemplarité, de responsabilité sociétale et d'inclusion, comme notre volonté d'innover nous mènent, naturellement vers une meilleure prise en compte du handicap, dans toutes les composantes d'Université Côte d'Azur. Il s'agit d'ouvrir nos portes aux personnels comme aux étudiants en situation de handicap, d'accompagner nos agents, de faciliter les études, comme de faire davantage du handicap un sujet de recherche et d'innovation au service d'une société plus inclusive envers les personnes à besoins spécifiques.

Le mot *handicapé* est porteur d'une charge négative très forte. On présume que c'est d'abord et avant tout sa différence qui définit la personne vivant avec un handicap. On tient pour acquis que pour s'intégrer, elle doit elle-même s'ajuster à la norme, dont elle dévie nécessairement à un niveau ou à un autre en raison de son état. Il s'agit là, on en convient, d'une approche stigmatisante. À l'opposé, l'on peut avoir un tout autre regard si l'on convient qu'une personne ne se définit pas seulement par ce qui la distingue des autres et si l'on admet que les différences ne sont hors normes que dans certaines circonstances bien précises.

Par ses dimensions transversales et ubiquitaires, le handicap représente un axe fortement structurant de l'organisation universitaire. Au travers de sa Mission Handicap, Université Côte d'Azur développe et organise l'ensemble de ses services vers les étudiants et personnels.

Sa volonté d'innover et son intégration à l'ensemble des institutions et collectivités locales, favorisent une meilleure prise en compte du handicap dans toutes les composantes de l'Université. Cette approche intégrée du handicap situe notre établissement bien au-dessus de la moyenne nationale.

Placer l'utilisateur au cœur de notre action, faire preuve d'humanité, de responsabilité sociétale et d'inclusion est notre credo.

Il s'agit d'ouvrir tous les recrutements aux candidats en situation de handicap, d'accompagner les agents et aménager leurs postes de travail, de sensibiliser les personnels encadrants et de direction, de coordonner l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, de placer davantage le handicap comme sujet de recherche et d'innovation.

La Mission Handicap initie des partenariats avec les acteurs de la recherche dont voici quelques exemples :

- FRIS – 1^{ères} Journées « Santé au Travail » - EUR Healthy ;
- Projet Clubhouse France Région Sud - Santé mentale / Quelle posture managériale ? ;
- Projet Uniway - Fondation UCA et Invent@UCA ;
- IFMK Kinésithérapie et santé mentale ;
- Projet Artefact - IDEX UCAJEDI, LEAT, MSHS, GREDEG, I3S, LJAD, LAPCOS et Université de Tokyo.

5.2 Le détail du plan d'actions

Dans cette partie, l'employeur décrira la méthodologie utilisée pour l'estimation des montants. La présentation pourrait prendre la forme du document de travail qui accompagne le plan d'actions.

5.2.1 Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap

Le recrutement de personnes BOE est un axe naturel fondateur de notre politique handicap. Notre Mission Handicap est présente en permanence au sein de la Direction des Ressources Humaines et en permanence active dans toutes les procédures de recrutement d'agent d'Université Côte d'Azur :

- Concours pour intégrer la fonction publique
- Campagne annuelle BOE
- Campagnes et recrutements contractuels (CDD, CDI, etc.)
- Recrutements d'apprentis
- Recrutements de stagiaires

Notre Correspondante Handicap participe à toutes les auditions et entretiens de personnes BOE candidates, quels que soient le type et la durée du contrat envisagés.

Par ailleurs, depuis l'année universitaire 2021-2022, le recrutement par la voie contractuelle à vocation de titularisation des agents BOE est intégré à la campagne d'emplois annuelle.

Le recrutement est le principal levier qui va nous permettre d'atteindre l'objectif minimal de 6 % de notre masse salariale en BOE. Ce chiffre n'est pas pour nous une fin en soi. Nous le concevons comme un but plancher qui motive nos actions et notre dynamique, avec une stratégie qui mise plus sur le qualitatif que sur le quantitatif. Dans le cadre de notre politique RH générale, nous mettons l'accent sur les contrats pérennes que sont ceux de la fonction publique et les CDI.

De plus, conformément aux priorités soutenues par le FIPHFP, nous accorderons une place particulière au recrutement d'apprentis et à la pérennisation de leur insertion professionnelle au sein de notre établissement. Dans cette optique, nous proposons l'Axe 1 dans le tableau ci-dessous, très centré sur les apprentis.

En cohérence avec les métiers et niveaux de qualification qui répondent à nos besoins RH, nous envisageons ces recrutements aux niveaux Bac+3 ou plus et, le plus souvent à Bac+4 et Bac+5. Notre choix se porte donc sur des apprentis de haute qualification et sur des métiers en tension (numérique, financier, RH, etc.) ce qui constitue une spécificité dans le domaine de l'apprentissage.

Nous bénéficions par ailleurs d'un grand nombre d'étudiants en formation dans notre université, et ainsi d'un vivier de recrutement très intéressant. Considérant ce vivier, nous avons mis en place depuis cette année des ateliers d'insertion à la vie professionnelle auprès de nos étudiants en situation de handicap. Notre objectif est que tous ceux qui le souhaitent aient pu obtenir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé RQTH auprès de la Maison Départementale de l'Autonomie des Alpes-Maritimes avant leur premier contact avec le monde du travail : stage ou alternance ou emploi. Ils seront ainsi en état de candidater notamment sur nos offres d'emploi au sein d'Université Côte d'Azur et en particulier sur nos offres d'apprentissage.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			326 100 €	207 700 €	63,69%	118 400 €	36,31%
Prothèses auditives	1	2 500 €	2 500 €	1 700 €		800 €	
Orthèses et prothèses externes	1	600 €	600 €	300 €		300 €	
Fauteuil roulant	0		- €			0 €	
Chèques emploi service universel, chèque vacances	0		- €			0 €	
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	4	1 000 €	4 000 €	2 000 €		2 000 €	
Aide aux déplacements en compensation du handicap	1	12 000 €	12 000 €	10 000 €		2 000 €	
Abonnement plateforme milieu protégé			- €			0 €	
Accompagnement socio-pédagogique-contrats particuliers			- €			0 €	
Indemnité d'apprentissage	8	18 000 €	144 000 €	115 200 €		28 800 €	
Prime à l'insertion durable	0		- €			0 €	
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	0		- €			0 €	
Formation dans le cadre d'un apprentissage	8	10 000 €	80 000 €	60 000 €		20 000 €	
Indemnité de stage	1	6 000 €	6 000 €	3 000 €		3 000 €	
Étude de poste	5	1 300 €	6 500 €	0 €		6 500 €	
Aide à l'adaptation du poste de travail	10	1 000 €	10 000 €	6 000 €		4 000 €	
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	1	5 000 €	5 000 €	0 €		5 000 €	
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	1	6 000 €	6 000 €	3 000 €		3 000 €	
Aide au tutorat d'accompagnement	8	6 000 €	48 000 €	6 000 €		42 000 €	

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)	0		- €			0 €	
Équipement visio-interprétation LSF			- €			0 €	
Évaluation des capacités professionnelles de la personne	0		- €			0 €	
Soutien médico-psychologique	0		- €			0 €	
Accompagnement sur le lieu de travail	0		- €			0 €	
Formation destinée à compenser le handicap	1	1 500 €	1 500 €	500 €		1 000 €	
Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap	0		- €			0 €	
Surcoûts liés aux actions de formation	0		- €			0 €	

5.2.2 Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Comme tout établissement, nous faisons tout notre possible pour que chaque agent puisse être maintenu en emploi, et non déclaré inapte, tout en étant particulièrement attentif à ce que son environnement de travail soit aménagé, adapté et capacitant.

Néanmoins, certains handicaps, certains soucis de santé, ne permettent pas toujours de parvenir à cet objectif idéal et il est alors dans l'intérêt de l'agent de préparer une reconversion ou de donner une priorité aux soins qui lui sont nécessaires.

Pour préparer au mieux notre DRH à la gestion de ces situations toujours délicates et à accompagner avec toute la vigilance utile les agents concernés, il a été récemment créé un groupe de travail au sein de cette DRH, incluant la Correspondante Handicap comme membre essentiel, qui travaille à la mise en place de procédures mieux identifiées dans le cadre de la PPR Période de Préparation au Reclassement.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			24 300 €	15 000 €	61,73%	9 300 €	38,27%
Prothèses auditives	0		- €			0 €	
Autres prothèses et orthèses	0		- €			0 €	
Fauteuil roulant	0		- €			0 €	
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	0		- €			0 €	
Aide aux déplacements en compensation du handicap	0		- €			0 €	
Étude de poste	1	1 300 €	1 300 €	0 €		1 300 €	
Aide à l'adaptation du poste de travail	1	2 000 €	2 000 €	0 €		2 000 €	
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	0		- €			0 €	
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	0		- €			0 €	
Aide au tutorat d'accompagnement	0		- €			0 €	
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)	0		- €			0 €	
Équipement visio-interprétation LSF			- €			0 €	
Évaluation des capacités professionnelles de la personne	0		- €			0 €	
Soutien médico-psychologique	0		- €			0 €	
Accompagnement sur le lieu de travail	0		- €			0 €	
Bilan de compétences / bilan professionnel	3	6 000 €	18 000 €	15 000 €		3 000 €	
Formation destinée à compenser le handicap	0		- €			0 €	

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap	0		- €			0 €	
Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	3	1 000 €	3 000 €	0 €		3 000 €	
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	0		- €			0 €	
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	0		- €			0 €	
Rémunération de l'agent atteint d'une maladie évolutive pendant la formation de reconversion	0		- €			0 €	
Surcoûts liés aux actions de formation	0		- €			0 €	

5.2.3 Axe 3 : Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi est l'Axe sur lequel nous travaillons le plus au quotidien. C'est aussi là que se trouvent les actions les plus impactantes pour nous agents car elles déterminent leur cadre de travail technique, humain, organisationnel.

Nous avons détaillé dans le tableau ci-dessous l'ensemble des prévisions que nous réalisons dans le cadre de notre prochain conventionnement. L'expérience nous indique que les réalisations peuvent parfois varier significativement de ces prévisions. Ainsi, et la fongibilité au sein d'un Axe prévue à cet effet nous permettra, si l'une des actions ne trouve finalement pas son besoin (par exemple si nous n'avons pas autant de besoin de prothèses auditive), de mettre à profit les sommes dégagées afin de renforcer une autre action (par exemple la mobilisation d'un interprète en langue des signes).

Au sein des aménagements utiles, les transports domicile – travail et la fourniture de mobiliers et équipements de bureau adaptés restent nos besoins les plus prévisibles. Les

premiers parce qu'ils sont, particulièrement dans notre établissement multisite, très coûteux même si nous cherchons de nouvelles solutions et de nouveaux fournisseurs, les seconds parce qu'ils sont de loin les plus nombreux.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			266 500 €	163 490 €	61,35%	103 010 €	38,65%
Prothèse auditive	12	2 500 €	30 000 €	20 400 €		9 600 €	
Orthèses et prothèses externes	2	600 €	1 200 €	0 €		1 200 €	
Fauteuil roulant	2	15 000 €	30 000 €	18 000 €		12 000 €	
Chèques emploi service universel, chèque vacances	0		- €			0 €	
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	3	1 000 €	3 000 €	1 590 €		1 410 €	
Aide aux déplacements en compensation du handicap	5	12 000 €	60 000 €	50 000 €		10 000 €	
Étude de poste	10	1 300 €	13 000 €	0 €		13 000 €	
Aide à l'adaptation du poste de travail	60	1 000 €	60 000 €	40 000 €		20 000 €	
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	2	12 000 €	24 000 €	10 000 €		14 000 €	
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	2	12 000 €	24 000 €	10 000 €		14 000 €	
Aide au tutorat d'accompagnement	0		- €			0 €	
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)	0		- €			0 €	
Équipement visio-interprétation LSF			- €			0 €	
Évaluation des capacités professionnelles de la personne	0		- €			0 €	
Soutien médico-psychologique	0		- €			0 €	
Accompagnement sur le lieu de travail	0		- €			0 €	

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
Bilan de compétences / bilan professionnel	6	2 800 €	16 800 €	12 000 €		4 800 €	
Formation destinée à compenser le handicap	3	1 500 €	4 500 €	1 500 €		3 000 €	
Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation du handicap	0		- €			0 €	
Surcoûts liés aux actions de formation	0		- €			0 €	

5.2.4 Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap

La formation de nos agents BOE est essentielle et évidemment utile. Celle des agents et tuteurs et agents proches des agents BOE (managers, membres de l'équipe, etc. tous ceux et toutes celles en relation directe pour lesquels cela pourrait être pertinent), sans oublier les membres de la Mission Handicap, est indispensable à la bonne intégration des personnes en situation de handicap.

L'expérience de nos dernières années nous montre à la fois l'importance de ces formations et nos marges de progression concernant celles-ci. Nous prévoyons d'être encore plus à l'écoute de nos collègues pour leur proposer des formations très ciblées sur ce champ.

Nous envisageons de développer encore plus nos formations vers l'ensemble des personnels mais aussi spécifiquement vers les directeurs et managers, les recruteurs, les représentants des personnels et les représentants syndicaux.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			28 000 €	5 000 €	17,86%	23 000 €	82,14%

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
Formation des acteurs internes de la politique handicap	8	3 500 €	28 000 €	5 000 €		23 000 €	

5.2.5 Axe 5 : Communication, information et sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs

Nous sommes en mode d'évaluation permanente de la progression de notre engagement pour une meilleure prise en compte du handicap au travail.

Un de nos gros chantiers est de mieux faire connaître ce qui est fait, tant auprès des instances que lors des réunions de chefs de services centraux (services RH de proximité) ou des responsables administratifs de nos composantes.

Chaque année, nous présentons la Mission Handicap aux nouveaux arrivants (séminaire) et communiquons sur nos actions avec les personnels concernés mais aussi avec leurs encadrants et leurs collègues.

Nous sommes convaincus qu'une communication permanente, des actions de sensibilisations sur site et des informations ciblées précises participent grandement à la nécessaire évolution des regards sur le handicap au travail. Il est nécessaire de constamment dédramatiser, expliquer, montrer, rappeler qu'un travailleur handicapé est avant tout un travailleur qui a des compétences.

La communication est la base indispensable de toute politique, et des politiques RH et Handicap. Sans une communication solide, les autres actions ne trouveront pas leur public et leur efficacité. Nous continuerons donc à mettre des ressources financières et humaines significatives sur cet axe. Sans cela, cela nuira à l'ensemble de notre politique.

Le FIPHFP impose que sa participation à cet axe ne dépasse pas 2 % du montant de la convention.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			76 000 €	16 000 €	21,05%	60 000 €	78,95%

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
Communication / information / sensibilisation des collaborateurs		60 000 €	60 000 €	13 000 €		47 000 €	
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (manifestation collective)	2	8 000 €	16 000 €	3 000 €		13 000 €	
Équipement visio-interprétation LSF (manifestation collective)		0 €	- €			0 €	

5.2.6 Axe 6 : Accessibilité numérique

Cet axe est une nouveauté dans les possibilités de financement offerte par le FIPHFP. Il s'adresse principalement, pour ne pas dire exclusivement à l'intranet de l'établissement. Nous comptons en faire bon usage, avec la participation indispensable notamment de notre Direction des Systèmes d'Information et notre Direction de la Communication et de la Marque.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			28 500 €	12 700 €	44,56%	15 800 €	55,44%
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique	1	6 000 €	6 000 €	1 500 €		4 500 €	
Audit initial d'accessibilité numérique	1	10 000 €	10 000 €	5 000 €		5 000 €	
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique	1	10 000 €	10 000 €	5 000 €		5 000 €	
Audit de validation	1	2 500 €	2 500 €	1 200 €		1 300 €	

5.2.7 Axe 7 : Actions innovantes

Pour cet axe 7 qui concerne les actions innovantes, nous programmons de continuer à travailler sur plusieurs idées.

- **Mise en place d'ateliers de sensibilisation à la RQTH** à destination de nos étudiants dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion professionnelle et **présentation aux étudiants de nos offres en alternance** dans le cadre de notre campagne de recrutement d'apprentis. C'est une manière de créer un vivier local intéressant et de préparer une transition entre nos étudiants qui deviennent des agents.
- **Prescriptions en hausse de bilans de projets professionnels** pour accompagner la transition professionnelle et le reclassement. Nous prenons comme exemple cette agente, titularisée dans le cadre de la campagne BOE, gestionnaire administrative et financière d'une Faculté. La Correspondante Handicap l'a accompagnée sur une mobilité interne avec changement de secteur d'activité et de missions (chargée de la diffusion de la recherche pour le service Sciences et Société). La Correspondante Handicap a aussi complété cet accompagnement par la mise en place de périodes d'observation et de mises en situation professionnelle pendant un an avant la validation définitive de son affectation dans ce nouveau service.
- **Mises en place d'actions de médiation**, de réunions avec l'agent et son supérieur pour anticiper et prévenir les situations de crise.
- **Handicap et pratiques dans le sport, la culture et l'art.** En premier lieu, nous souhaitons renforcer l'objectif que nous avons commencé à développer lors de notre actuelle convention qui consiste à encourager la pratique du sport pour les agents en situation de handicap. Université Côte d'Azur dispose d'installations et d'encadrants sportifs qui offrent une très grande variété de disciplines sportives. Elles sont à des tarifs accessibles mais rarement gratuites. En les offrant encore à de meilleurs tarifs, voire gratuites, aux agents en situation de handicap, et en communiquant sur cette possibilité et, avec les services de santé, sur les bienfaits de telles activités, nous espérons convaincre un plus grand nombre de collègues.
Parallèlement aux sports, dont les bienfaits sont indéniables notamment sur la santé physique et mentale, nous souhaitons promouvoir également la participation aux activités culturelles et artistiques.
- **UniCA, Université Promotrice de santé.** Notre Vice-Présidente Ressources Humaines et notre Vice-Président Santé sont en train de créer le projet « Université Côte d'Azur promotrice de santé ». Pour citer Sáenz, Boldú, & Canal (2025) « Une Université promotrice de santé est définie comme une organisation qui
 - promeut des conditions de travail, d'apprentissage et de vie saines pour les étudiants et le personnel ;
 - intègre la promotion de la santé dans la culture, les processus et les politiques de l'organisation ;
 - incorpore la promotion de la santé dans les pratiques d'enseignement et de recherche ; et exige l'adoption d'une approche systémique globale. » Notre Mission Handicap est évidemment partie prenante de ce projet très intéressant qui ne manquera pas de contribuer à nos actions des prochaines années.
- **Transmettre nos valeurs RSE et Insertion à nos parties prenantes externes.** Dans le cadre de l'Appel à projets France Relance, Université Côte d'Azur fait partie des lauréats de l'APP "Rénovation énergétique des bâtiments publics" du plan de relance national et obtient 54 Millions d'Euros de financement qui vont l'aider à enclencher la rénovation de ses campus. Université Côte d'Azur gère un patrimoine de près de 300 000 mètres carrés

répartis dans plus de 100 bâtiments entre les alpes maritimes et le Var. Dans ce cadre, la Direction du Patrimoine (son Directeur et ses équipes) d'UCA a sollicité la Mission Handicap pour s'associer à la rédaction du cahier des prescriptions générales sur la partie RSE et insertion des travailleurs en situation de handicap. Cette thématique ainsi que quatre autres compteront pour 5 % de la note. Nous devons donc rédiger un document pour le CPG, document dans lequel les entreprises qui répondront à cet appel à projets devront aussi répondre sur des questions en lien avec leur politique RSE et insertion, leurs actions prioritaires sur l'insertion des personnes en situation de handicap, le développement des compétences de leurs personnels, leurs initiatives en faveur de l'embauche et du maintien des personnes BOE, les actions pour changer le regard sur le handicap, les bonnes pratiques concernant l'inclusion, etc...La Mission Handicap procèdera à l'analyse de ces critères et participera à une commission générale pour la restitution de cette analyse. Au travers de sa Mission Handicap, Université Côte d'Azur porte ses valeurs au-delà de ses frontières.

- **Faire de l'Apprentissage une voie d'accès à l'emploi**, La Mission Handicap est la garante de la politique de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, définie par la politique RH. Intégrer par la voie de l'apprentissage, développer la culture de l'accueil du handicap en milieu professionnel, proposer des solutions de reconversion professionnelle aux personnels BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) par l'adaptation des environnements de travail et l'accompagnement des agents dans la construction de leur parcours de formation sont autant d'axes indispensables à une politique de recrutement favorisant l'intégration des personnes en situation de handicap.
- **Prévention**. Nous travaillons beaucoup sur le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Nous souhaitons ouvrir un nouvel axe d'actions durant notre prochain conventionnement, qui mettra à l'honneur de plus grandes interactions et une stratégie plus fortement concertée avec nos services de santé (médecine du travail), d'hygiène et sécurité et de Qualité de Vie au Travail. Il est en effet évident que tout handicap maîtrisé ou toute difficulté de santé évitée, c'est une contribution énorme à une politique handicap efficiente.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			30 000 €	20 000 €	66,67%	10 000 €	33,33%
Innovation (dispositif hors catalogue)			30 000 €	20 000 €		10 000 €	

5.2.8 Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur

Une politique handicap est par essence transverse et ubiquitaire. On la retrouve obligatoirement dans les services, sur tous les sites, dans toutes les chaînes métiers à tous les niveaux, dans tous les process.

Parallèlement, elle rayonne mais peut aussi bénéficier d'autres stratégies d'établissements.

Nous mettons par exemple en place des dispositifs internes d'assistance sociale à l'établissement qui vont être spécifiquement conçus pour nos agents BOE.

Prenant en compte l'histoire récente difficile du bassin niçois en raison d'attentats terroristes, nous souhaitons également apporter une aide ciblée appropriée à nos agents touchés.

Ce sont deux exemples de nouveaux dispositifs à développer directement au service des personnes en situation de handicap de notre établissement.

Actions	Nombre d'agents éligibles / heure / autre unité	Montant par agent éligible / heure ou / autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation UniCA
			20 000 €			20 000 €	100,00%
Autre dispositif ou participation employeur			20 000 €			20 000 €	

5.2.9 Programme prévisionnel financier sur tous les axes

Enfin, nous donnons ici les totaux prévisionnels de l'ensemble de la convention prévue, du 1 janvier 2025 au 31 décembre 2028.

Conformément aux indications du FIPHFP, nous tablons sur une implication financière équilibrée entre Université Côte d'Azur et le FIPHFP globalement sur les trois années de conventionnement.

Axe	Titre	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	207 700 €	63,69%	118 400 €	36,31%	326 100 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	15 000 €	61,73%	9 300 €	38,27%	24 300 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	163 490 €	61,35%	103 010 €	38,65%	266 500 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap	5 000 €	17,86%	23 000 €	82,14%	28 000 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs	16 000 €	21,05%	60 000 €	78,95%	76 000 €
Axe 6	Accessibilité Numérique	12 700 €	44,56%	15 800 €	55,44%	28 500 €
Axe 7	Actions innovantes	20 000 €	66,67%	10 000 €	33,33%	30 000 €

Axe	Titre	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			20 000 €	100,00%	20 000 €
TOTAL		439 890 €	55,03%	359 510 €	44,97%	799 400 €

6 Annexe 1 : tableau des effectifs

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Total
Contrats pérennes (entrées)					
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	12	12	12	12	48
Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage)	3	3	3	3	12
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	1	1	1	3
Total Contrats pérennes (entrées)	12	12	12	12	48
Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)					
Contrats d'apprentissage	0	1	1	1	3
Contrats aidés, parcours emploi compétences	0	0	0	0	0
CDD, contrats doctoraux	4	4	4	4	16
Services civiques	0	0	0	0	0
Stagiaires (étudiants, élèves)	0	0	0	0	0
Total Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)	4	5	5	5	19
OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Total
Nombre d'Agents en PPR ou en reclassement statutaire	1	1	1	1	4
OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 1	5,20%	5,50%	5,90%	6,00%	
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 2					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 3					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 4					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 5					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) - Employeur 6					

7 Annexe 2 : tableau des indicateurs

Thème	Axe stratégique	Indicateur	Caractère de l'indicateur	Indicateur retenu
Apprentissage	Renforcer l'apprentissage	Taux d'apprentis BOE	Obligatoire	Oui
		Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui
Insertion / recrutement	Encourager les recrutements	Taux de BOE recrutés	Obligatoire	Oui
		Taux de BOE recrutés en contrats pérennes	Obligatoire	Oui
Formation		Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE	Obligatoire	Oui
		Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total		Oui
Accessibilité numérique	Poursuivre le développement de l'accessibilité	Nombre d'application métiers et Intranet accessibles	Optionnel	Non
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus	Obligatoire	Oui
		Taux d'agents promus		
		Taux de BOE ayant fait une mobilité	Optionnel	Non
		Taux d'agents ayant fait une mobilité		
		Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Obligatoire	Oui
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	Oui

Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse support@lex-persona.com.

Digital signature(s) of this document

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at support@lex-persona.com.