



CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA CONFERENCE DES PRESIDENTS D'UNIVERSITE ET LE FIPHFP

Préambule.....	2
Article 1 - Objet	4
Article 2 - Accompagner la politique RH volontariste des établissements membres de la CPU sur les sujets de l'insertion et du maintien en emploi des personnes handicapées par la signature de conventions entre le FIPHFP et ces établissements.....	5
Article 3 - Faciliter l'accès aux études supérieures en élaborant des dispositifs garantissant une accessibilité universelle au savoir.....	6
Article 4 - Développer et valoriser la recherche sur le handicap ou pouvant déboucher sur des avancées pour les personnes en situation de handicap	7
Article 5 - Développer dans les formations universitaires au management et à la gestion des RH le sujet du handicap	8
Article 6 - Durée de la convention.....	9
Article 7 - Suivi de la convention.....	9
Article 8 – Résiliation.....	9

Convention

Entre les soussignés:

- **La Conférence des Présidents d'Université, association loi 1901 bénéficiant du régime de la reconnaissance d'utilité publique par arrêté du 15 mai 2008, ayant son siège au 103 Boulevard Saint Michel à Paris (75005), représentée par M. Gilles ROUSSEL agissant en qualité de Président.**
Ci-après dénommée « CPU »,
- **le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, dont le siège est 12 avenue Pierre Mendès France 75013 Paris, représenté par son Directeur, M. Marc Desjardins,**
Ci-après dénommée « FIPHFP »,

PREAMBULE

LA CONFERENCE DES PRESIDENTS D'UNIVERSITE (CPU)

La Conférence des présidents d'université (CPU) rassemble les dirigeants des 71 universités françaises de notre pays, ainsi que ses 3 universités de technologie, 3 instituts nationaux polytechniques, 4 écoles normales supérieures, plusieurs grands établissements et l'ensemble des communautés d'universités et d'établissements. La CPU compte ainsi 126 membres sur l'ensemble du territoire national et représente, grâce à ses liens avec les organismes et écoles, l'essentiel des forces d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation françaises. La CPU est, depuis près de 50 ans, force de proposition et de négociation sur toutes les questions universitaires auprès des pouvoirs publics, des différents réseaux et acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, de partenaires économiques et sociaux et d'institutions territoriales, nationales, et internationales. La CPU a de plus un rôle croissant envers la société et le grand public, afin de mieux faire connaître les universités, leurs débouchés et réussites, et les apports que doit permettre la recherche de haut niveau qui y est conduite, dans tous les champs de la connaissance. Dans son action elle s'appuie sur l'Amue, (Agence de mutualisation des universités et établissements) qui contribue à l'élaboration d'une offre logicielle performante et à la formation des personnels de l'enseignement supérieur.

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Créé par la loi du 11 février 2005, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière).

Le FIPHFP est un établissement public national placé sous la tutelle conjointe des ministères du budget, de la fonction publique, de l'intérieur, des affaires sociales et du secrétariat d'Etat aux personnes handicapées. Sa gestion administrative est confiée par décret du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts.

Il accompagne les employeurs publics dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur politique handicap. Différentes modalités d'intervention peuvent être activées : l'appel à des aides ponctuelles via une plateforme en ligne, l'élaboration de conventions véritable engagement d'une politique pluriannuelle au profit des personnes en situation de handicap, la signature de partenariats.

Son action au niveau des territoires s'effectue principalement au travers des PACTES territoriaux pour l'emploi.

LE CONTEXTE

Le Président de la République s'est engagé à faire du handicap une préoccupation générale de l'action du gouvernement. La volonté de voir pris en compte le handicap dans l'ensemble des politiques publiques a été clairement affichée par une circulaire du 4 septembre 2012 adressée à l'ensemble des ministres, demandant de faire figurer dans chaque projet de loi des dispositions spécifiques aux personnes en situation de handicap.

De ce point de vue, l'enseignement supérieur se trouve dans un contexte particulier résultant du passage à l'autonomie de l'ensemble des universités depuis la loi du 10 août 2007 relative aux responsabilités et compétences élargies puis de la mise en œuvre de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Cette loi s'inscrit pleinement dans les objectifs gouvernementaux sur le handicap en prévoyant pour chaque établissement la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap et devant définir les moyens permettant de répondre notamment à l'obligation d'emploi.

En 2007, la CPU a signé une charte université/handicap avec le ministère de l'enseignement supérieur avec pour objectif de développer des services handicap dans chaque université afin d'accompagner individuellement tous les étudiants en situation de handicap.

En 2012, une nouvelle charte université/handicap a été signée.

Cette charte a introduit de nouveaux objectifs à atteindre pour l'université :

- **La formation des étudiants :**

Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle,

- **La formation et la recherche sur le handicap :**

Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap afin d'apporter des réponses adaptées et innovantes pour l'accompagnement des personnes handicapées tout au long de leur vie,

- **Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées:**

Favoriser l'intégration des personnels en situation de handicap au sein des établissements de tous statuts, leur adaptation et leur maintien dans l'emploi, y compris pour les personnels en situation de handicap en cours de carrière,

- **Et développer l'accessibilité de l'ensemble des services offerts par les établissements (cadre bâti, numérique, culture, vie associative...).**

Afin de développer ces quatre axes, la charte de 2012 puis la loi du 22 juillet 2013 ont demandé aux universités de définir un schéma directeur du handicap afin d'inscrire tous ces thèmes au cœur de la politique de l'établissement. A ce jour, plus de 80% des universités l'ont adopté et les autres sont en cours d'adoption de leur schéma.

LES ENJEUX

La mise en place d'une politique inclusive en matière de handicap rencontre, en effet, les ambitions d'une Université française qui souhaite offrir une égalité des chances aux étudiants comme aux personnels quel qu'en soit le statut. Elle répond également aux demandes sociétales en rendant lissibles les formations et recherches relatives aux handicap ainsi que les dispositifs d'accessibilité offerts.

L'engagement des universités se décline sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté par leur conseil d'administration, qui articule étroitement les quatre axes suivants :

- consolidation des dispositifs d'accueil et développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire, de la licence jusqu'au doctorat (notamment au travers de contrats doctoraux dédiés) et vers l'insertion professionnelle ;
- développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
- augmentation de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches, dans le domaine du handicap ;
- développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements.

De son côté, le FIPHFP, dans le cadre de la réforme en cours de la politique handicap et de sa contribution aux réflexions engagées pour refondre l'offre de service à destination des personnes en situation de handicap, a clairement identifié trois étapes charnières dans le parcours professionnel d'une personne handicapée :

- l'accès à la formation initiale ou continue ;
- l'accès à la première expérience professionnelle et/ou premier emploi ;
- la poursuite de l'activité professionnelle lors de la survenance d'un handicap.

Ce parcours s'inscrit dans un processus potentiellement générateur de difficultés et/ou de ralentissements qui, globalement, conduit à constater un taux de chômage de cette population plus élevé que celui des autres salariés ou agents.

ARTICLE 1 - OBJET

La présente convention a pour objet de réaffirmer les engagements respectifs de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et du FIPHFP dans la mise en œuvre d'une politique handicap ambitieuse garantissant d'une part un contexte favorable à la formation des personnes en situation de handicap et à leur insertion professionnelle, et d'autre part au développement et à la valorisation des recherches relatives au handicap.

Les principaux objectifs visés sont les suivants :

- accompagner la politique RH volontariste des établissements membres de la CPU sur les sujets de l'insertion et du maintien en emploi des personnes handicapées par la signature de conventions entre le FIPHFP et ces établissements,
- faciliter l'accès aux études supérieures en élaborant des dispositifs garantissant une accessibilité universelle au savoir,
- développer et valoriser la recherche sur le handicap ou pouvant déboucher sur des avancées pour les personnes en situation de handicap,
- développer dans les formations universitaires au management et à la gestion des RH le sujet du handicap afin de former les managers de demain à la conduite d'une politique RH inclusive.

ARTICLE 2 - ACCOMPAGNER LA POLITIQUE RH VOLONTARISTE DES ETABLISSEMENTS MEMBRES DE LA CPU SUR LES SUJETS DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES PAR LA SIGNATURE DE CONVENTIONS ENTRE LE FIPHP ET CES ETABLISSEMENTS

Le portage, sur le long terme, d'une politique handicap permettant d'atteindre des objectifs significatifs, suppose non seulement une détermination politique au plus haut niveau, mais également un dispositif organisationnel solide et complet.

Les Universités qui conventionnent avec le FIPHP ont la volonté de traduire en actions leur engagement auprès des personnes en situation de handicap comme une thématique majeure de l'établissement. L'Université partenaire passe d'une logique d'actions ponctuelles à une logique stratégique et politique.

Ces conventions permettent de bénéficier de l'accompagnement du FIPHP, de son expertise, de son réseau et de son financement. Quatre objectifs prioritaires en constituent le cadre.

Objectif 1 : Recruter des personnes en situation de handicap

L'inscription de cet objectif dans la politique handicap de l'Université lui permet de définir les grands axes de sa politique managériale. Il s'agit ici de :

- Diversifier les modes de recrutement des BOE afin d'augmenter le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : apprentis, emplois accompagnés, contrats aidés (PEC).
- Mettre en place de nouveaux partenariats avec d'autres structures pour bénéficier d'un vivier plus important de BOE.
- Favoriser le recrutement de BOE par concours.

Objectif 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle

Il s'agit ici de mieux préserver l'employabilité des personnes en situation de handicap ou fragiles et d'aider les personnels à se déclarer dès que le besoin d'accompagnement se fait sentir afin d'éviter la dégradation des situations. Différentes mesures peuvent être actionnées :

- Sensibiliser les encadrants afin de prévenir les risques et de détecter au plus tôt les situations de handicap.
- Proposer des formations ou aménagements pour permettre aux personnes d'évoluer.
- Adapter les postes de travail en fonction des besoins. Développer de nouvelles formes de travail (télétravail par exemple)
- Améliorer les conditions de travail en prévoyant, le plus en amont possible, les différentes actions à réaliser pour faciliter l'accès au travail et aux locaux pour permettre à la personne en situation de handicap de se sentir le plus à l'aise possible dans son emploi.
- Accompagner les personnes « fragilisées », porteuses de maladie chronique ou évolutive et les inciter à se déclarer auprès de la MDPH pour bénéficier d'aides plus substantielles.

Objectif 3 : Sensibiliser la communauté de travail

Il s'agit ici de ne pas raisonner uniquement à l'échelle des étudiants ou à celle des personnels mais à l'échelle globale de la communauté universitaire afin que les étudiants et les personnels puissent se sentir bien et évoluer au sein de cette communauté. La sensibilisation des différents acteurs de la communauté universitaire au handicap est déterminante dans l'inclusion des personnels en situation de handicap.

Objectif 4 : Rendre les locaux et les enseignements accessibles

Il s'agit ici de faciliter la venue de l'étudiant et du travailleur en situation de Handicap en travaillant notamment sur les cheminements, sur la signalétique et la chaîne d'accessibilité ainsi que sur le confort d'usage de toutes les parties communes et sur l'aménagement des postes de travail. Il s'agit aussi de prévoir l'accès aux formations, aux enseignements, notamment pour les apprentis, ou les reclassements professionnels.

Tout ce qui est développé pour les étudiants en termes d'aménagement des locaux, d'enseignement, de cheminements, d'accès aux transports, aux résidences universitaires, aux bibliothèques universitaires, aux activités ludiques, culturelles et sportives sert également aux personnels de l'Université, enseignants ou BIATSS.

Objectif 5 : Créer un réseau pérenne au sein de l'Université en charge du portage de la politique handicap de l'Université

Il s'agit ici de constituer une équipe dédiée au portage et à la mise en œuvre de la politique handicap. Différentes modalités de constitution peuvent être envisagées (chef de projets handicap, réseau de correspondants).

L'accompagnement du FIPHFP :

Le FIPHFP met à la disposition des Universités l'ensemble de son offre de services afin de les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique handicap. Ainsi des aides techniques et matérielles peuvent être actionnées mais également des dispositifs d'accompagnement socio-pédagogique, des aménagements de poste, télétravail...

Actuellement ce sont plus d'une dizaine d'Université qui se sont engagées aux côtés du FIPHFP pour avancer résolument vers une société plus inclusive.

Pour accélérer l'accompagnement de la politique volontariste des Universités sur les sujets de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP se fixe comme objectif d'engager 9 nouveaux partenariats en 2019 et de poursuivre son action d'accompagnement les années suivantes.

ARTICLE 3 – FACILITER L'ACCES AUX ETUDES SUPERIEURES EN ELABORANT DES DISPOSITIFS GARANTISSANT UNE ACCESSIBILITE UNIVERSELLE AU SAVOIR

Depuis de nombreuses années, l'université accueille des étudiants en situation de handicap afin de les accompagner dans leurs études jusqu'à une insertion professionnelle de qualité.

La loi de février 2005 suivie par la charte université/handicap de 2007 signée par la CPU et le MESR a obligé les universités à créer des services d'accueil de ces étudiants même si de nombreux établissements n'avaient pas attendu ces textes pour agir dans ce domaine.

Pour accompagner la création de ces services et la professionnalisation des personnels travaillant dans ce secteur, la CPU a composé un groupe de travail afin d'écrire le guide de l'accueil des étudiants handicapés à l'université. Ce guide est paru en 2007. Aujourd'hui, toutes les universités sont dotées d'un service d'accompagnement des étudiants handicapés ainsi que de professionnels

dédiés aux personnels en situation de handicap. Ces services sont communs ou distincts en fonction de l'organisation de l'université.

En 2012, à l'occasion de la signature de la nouvelle charte université/handicap, le guide de la CPU a été remis à jour : <http://www.cpu.fr/publication/guide-2012-de-l'accompagnement-de-l'etudiant-handicape-a-l'universite/>. Au-delà de la formation des personnels de services handicap, ce guide a été conçu pour sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Entre 2005 et 2016, le nombre d'étudiants en situation de handicap dans les universités est passé de 6 000 à 24 000 étudiants. Aujourd'hui les étudiants en situation de handicap sont surreprésentés à l'université car 90% des étudiants handicapés sont inscrits à l'université contre 65% pour la population générale étudiante.

Au-delà des augmentations d'effectifs, les troubles des étudiants accueillis se sont diversifiés. En effet, les étudiants accueillis ont des troubles de plus en plus variés nécessitant des adaptations de leurs enseignements au plus près de leurs besoins. Pour permettre un accompagnement optimal, les universités mettent en place des équipes plurielles afin de définir en partenariat avec les équipes pédagogiques et médicales, les accompagnateurs et l'étudiant lui-même un plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH) permettant de fixer ensemble les modalités d'études, de vie étudiante jusqu'à l'accompagnement vers l'insertion professionnelle. Ce PAEH est mis en place après une évaluation des besoins de chaque étudiant par un médecin désigné par la CDAPH.

Dans les prochains mois, la CPU et ses partenaires vont mettre à jour le guide de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et le diffuser largement.

ARTICLE 4 - DEVELOPPER ET VALORISER LA RECHERCHE SUR LE HANDICAP OU POUVANT DEBOUCHER SUR DES AVANCEES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les universités contribuent fortement à l'avancée des recherches sur les questions du handicap et de l'autonomie, pouvant déboucher sur des innovations modifiant la vie des personnes en situation de handicap.

Souvent en partenariat avec les organismes de recherche, plusieurs axes de recherche sont développés. L'accent est fréquemment mis aujourd'hui sur la pluralité des approches scientifiques et des savoirs (théoriques, appliqués, issus de l'expérience du handicap...) qu'offre ce domaine de recherche. Les universités qui couvrent l'ensemble des disciplines sont à même de les développer.

Les recherches impliquent des interlocuteurs variés, allant des neurobiologistes aux informaticiens, sur des domaines touchant des interfaces homme-machine jusqu'aux modélisations des connaissances.

Les questions soulevées rejoignent des problématiques de recherche fondamentale comme par exemple le rôle de la sensorialité dans le développement de toute personne ou encore « l'attention conjointe multisensorielle » dans les situations d'interaction entre deux personnes.

Elles portent ainsi sur des problématiques dont les retombées touchent toute la société, vis-à-vis du vieillissement de la population et des accidents de la vie.

C'est également de plus en plus par la valorisation de leurs travaux de recherche via leurs structures d'accélération du transfert de technologie (SATT) que les universités contribuent à l'avancée d'aides et de techniques en faveur de l'autonomie des personnels en situation de handicap. Citons par exemple : une solution de mobilité innovante mise en œuvre par l'association d'un gyropode et d'un système robotique d'assise modulable stabilisée conçue par des chercheurs d'une université ; ou

encore une application d'entraînement cérébral pour le handicap mental conçue par une collaboration entre un centre de recherche universitaire et un centre hospitalier.

Par ailleurs, la CPU, qui a signé en 2017 la *charte sur des sciences et recherches participatives*, souhaite favoriser la sensibilisation et la diffusion des nouveaux concepts et approches du handicap à destination de tous les acteurs qui sont impliqués dans un projet de recherche (chercheurs, étudiants, professionnels mais aussi société civile...).

Un prochain numéro de la lettre trimestrielle de la CPU « Instant Recherche » sera consacré aux récentes recherches sur le handicap.

Enfin, dans le cadre de la formation par la recherche, les thèses de doctorat dont la thématique relève du champ du handicap devraient se développer.

ARTICLE 5 – DEVELOPPER DANS LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES AU MANAGEMENT ET A LA GESTION DES RH LE SUJET DU HANDICAP

Bon nombre d'université ont développé des parcours de formation de référent handicap dans le but de former des étudiants à la conception, la réalisation et le pilotage de dispositifs inclusifs pour les personnes en situation de handicap. Ils pourront ensuite exercer cette fonction en entreprise, en association ou au sein de collectivités territoriales.

Développé d'abord aux Etats-Unis, le management de la diversité fait ses premiers pas dans les entreprises françaises il y a une vingtaine d'années et, avec lui, arrive le besoin de former des professionnels chargés de sa mise en œuvre. Le terme management de la diversité a évolué au fil des ans : l'emploi des personnes en situation de handicap, l'égalité femmes-hommes et les questions intergénérationnelles sont progressivement devenus des questions structurantes des politiques diversité.

Dans leurs formations notamment en Master ou en diplôme universitaire (DU) à la gestion des ressources humaines, au management, aux relations du travail et en droit, la plupart des universités ont introduit des modules ou créé des cursus spécifiques portant sur la non-discrimination, les différences entre les populations avec leurs besoins de reconnaissance spécifiques ainsi que les actions positives pouvant être menées pour répondre à la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et au management de la diversité.

Ces formations apportent aux étudiants en formation initiale, ou aux professionnels en formation continue, qu'ils se destinent au management ou aux ressources humaines, les compétences RH nécessaires pour un changement de regard sur le handicap notamment ainsi que des solutions pérennes pour mener à bien une politique handicap inclusive. Elles doivent permettre de prévenir les discriminations, de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'inclusion et le bien-être de toutes les personnes, quelles que soient leurs origines, identités, âges ou état de santé.

Les formations sur le sujet du handicap doivent se développer afin d'aider les managers de demain à la conduite d'une politique RH inclusive.

ARTICLE 6 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter du 28 mai 2019 pour une période de trois ans.

ARTICLE 7 – SUIVI DE LA CONVENTION

Un comité de pilotage est chargé du suivi de la présente convention. Il est constitué des représentants de la CPU et du FIPHP.

Il se réunit au moins une fois par an et dresse le bilan des actions réalisées.


ARTICLE 8- RESILIATION

La présente convention peut être complétée, modifiée par avenant ou être dénoncée à la demande de l'une ou l'autre des parties. En cas de dénonciation, un préavis de trois mois sera respecté.

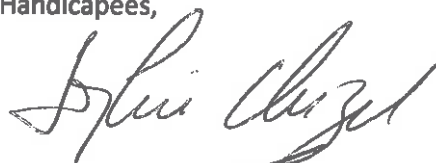
Fait à Paris le 28 mai 2019, en cinq exemplaires,

En présence de :

Madame Frédérique VIDAL, Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,



Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des Personnes Handicapées,



Monsieur Dominique PERRIOT, Président du Comité National du FIPHP,



Pour le FIPHP,

Monsieur Marc DESJARDINS
Directeur



Pour la CPU,

Monsieur Jean-François BALAUDÉ
Président de la commission
des moyens et personnels
de la CPU

