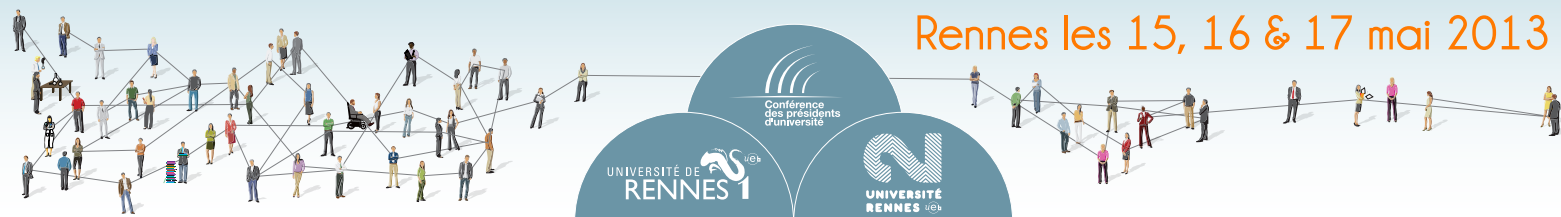


LES FEMMES ET LES HOMMES QUI FONT L'UNIVERSITÉ.

QUELLES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'UNIVERSITÉ DE DEMAIN ?

Rennes les 15, 16 & 17 mai 2013



Atelier I : Politique de ressources humaines et prise en compte du handicap

Président : Pierre Sineux, président de l'université de Caen - Basse Normandie

Rapporteur : Christine Gangloff-Ziegler, présidente de l'université de Haute-Alsace

La loi 2005-102 du 11 février 2005 définit ce qui constitue le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Cette même loi détermine les conditions de l'obligation d'emploi imposée à tous les employeurs privés et publics, occupant au moins 20 salariés ou agents et tenus d'employer 6% de travailleurs handicapés. Elle a également mis en place le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) dont les missions sont de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique, ainsi que la formation et l'information des agents qui y travaillent. Il s'agit là d'un point important de la politique des ressources humaines d'un établissement dont le rôle est aussi de contribuer à l'égalité des chances.

Cela amènera à s'interroger sur différents aspects de cette question :

- Passer de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap au principe de l'égalité des chances : comment l'université peut devenir un modèle d'intégration citoyenne ?
- Comment développer une dynamique d'ensemble sur la question du handicap, intégrant les approches concernant les étudiants et les personnels, avec au cœur la question de l'aide à l'insertion professionnelle des étudiants handicapés ?
- Comment mettre en œuvre l'obligation d'emploi (identifier les postes, mettre en place les procédures de recrutement...) ?
- Comment optimiser l'existant dans nos établissements (comment mieux identifier les personnels en situation de handicap ? RQTH, former, maintenir...) ?
- Intégrer des personnes en situation de handicap, aménager les accès, les postes et les conditions de travail, sensibiliser les collègues, ... : comment réduire le « sur-handicap » généré par l'inadaptation de l'environnement ?
- Quelles sources de financement possibles des aménagements ?
- Comment communiquer sur le handicap, à l'interne, vis à vis de l'extérieur ... ?
- Peut-on faire évoluer les conditions de l'obligation d'emploi des universités et comment ?