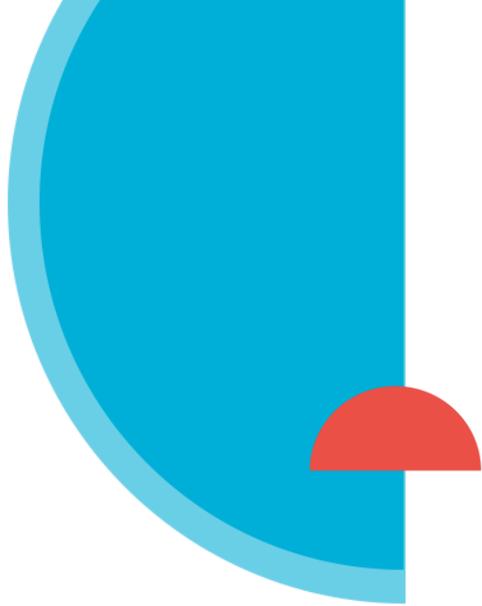




HANDI-PACTE OCCITANIE

*RÉUNION SPÉCIFIQUE AVEC LES UNIVERSITÉS ET
ÉCOLES DE LA RÉGION OCCITANIE*

JEUDI 10 AVRIL 2025, 10H30-12H30



***Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps d'échange !***

Un webinaire présenté par :



Pierre Jolidon et **Charlotte Rauscher**

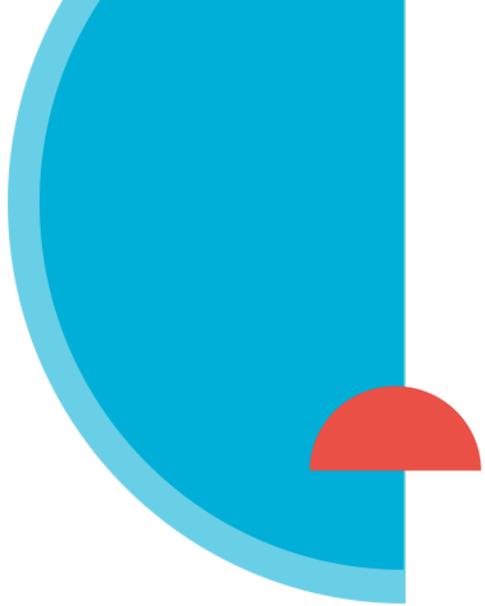
Consultant Amnyos



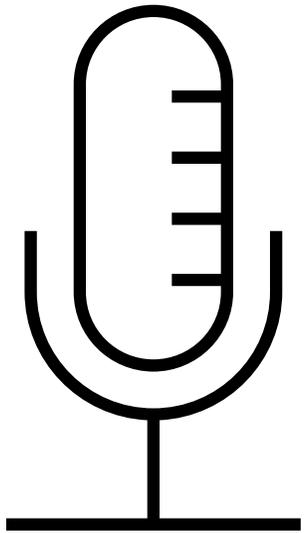
Marc De Guerrier De Dumast

Directeur Territorial au Handicap



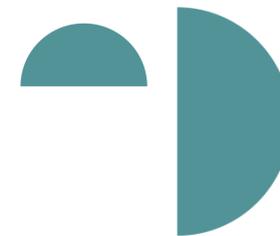


Introduction : le mot du FIPHFP



Marc GUERRIER DE DUMAST
DTH du FIPHFP en Occitanie

Objectifs :



Présenter le **cadre du conventionnement FIPHFP** aux universités et écoles de la Région Occitanie : objectifs, modalités, attendus, modalités de suivi, processus, etc.



Proposer deux **retours d'expérience** d'employeurs ayant conventionné



Disposer d'un **temps d'échange** avec les employeurs déjà conventionnés

Le programme :



Introduction

1/ Le **conventionnement FIPHFP**
avec les Universités et écoles
supérieures : mode d'emploi

2/ **Retours d'expérience** : l'ENAC et
l'Université Aix-Marseille

3/ Zoom : Présentation du réseau
Atypie-Friendly

Conclusion



1/ Le conventionnement FIPHFP avec les Universités et écoles supérieures : mode d'emploi

1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi



Le cadre des conventions conclues avec le FIPHFP

Une convention employeur, c'est quoi ?

C'est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre des actions pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Avant d'être présentée au Fonds, à l'occasion d'un comité local, cette convention d'objectifs et de moyens est coconstruite avec différents acteurs de l'établissement : élus, directions, organisations syndicales... D'une durée de 3 ans renouvelable, elle engage l'employeur public et lui permet de bénéficier d'un co-financement de ces actions par le FIPHFP.

Quelle est la durée d'une convention ?

Elle dure 3 ans renouvelable.

Qui peut conventionner ?

- Un effectif supérieur à 550 agents ou - de 550 agents mais souhaite développer une politique de recrutement inclusive
- Être à jour de sa contribution



1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi



Le cadre des conventions conclues avec le FIPHFP

Pourquoi conventionner ?

Pour porter un message politique fort auprès de toutes les parties prenantes internes et externes et contribuer à créer un climat de confiance ;

Pour structurer, mettre en œuvre et communiquer une politique RH inclusive volontariste au sein de l'établissement ;

Pour avoir une relation d'accompagnement privilégiée et formalisée avec le FIPHFP via une équipe dédiée* ;

Pour disposer d'un pré-financement sécurisé sur trois ans de votre plan d'action (plus de saisie sur la plateforme FIPHFP de la Caisse des Dépôts) ;

Pour accéder directement à des prestations hors catalogue financées par le FIPHFP (Appuis spécifiques, études ergonomiques, Inclu'Pro, plateformes de prêts de matériels...).

1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi



Le processus de simplification à l'œuvre

Une simplification du processus de conventionnement est applicable depuis septembre 2020 pour une réduction de la charge de suivi de conventionnement.

Elle porte sur les pièces à produire dans le cadre du dépôt de conventionnement et des bilans annuels

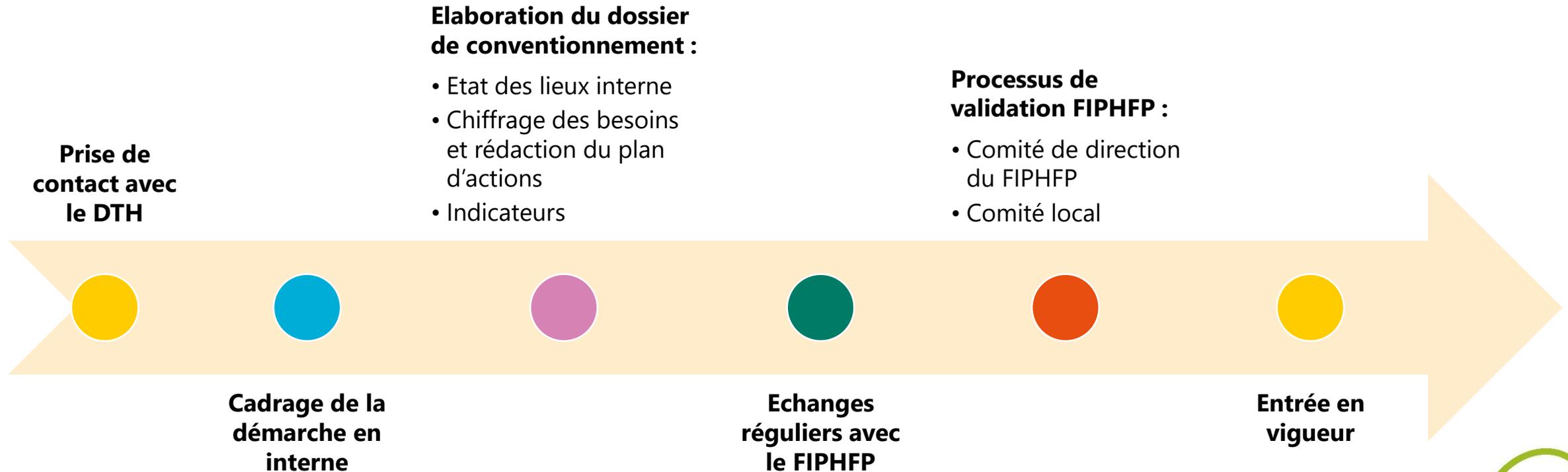
Parmi les changements :

- *Simplification du chiffrage du plan d'actions*
- *Clarification des informations à fournir*
- *Limitation du nombre de données à produire aux seules données nécessaires à l'instruction du dossier par le FIPHFP*
- *Disparition des fiches actions*
- *Allègement de l'annexe des effectifs et du maintien*
- *Simplification du plan d'action*
- *Limitation des indicateurs de suivi*
- *Simplification des documents de suivi*

1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi

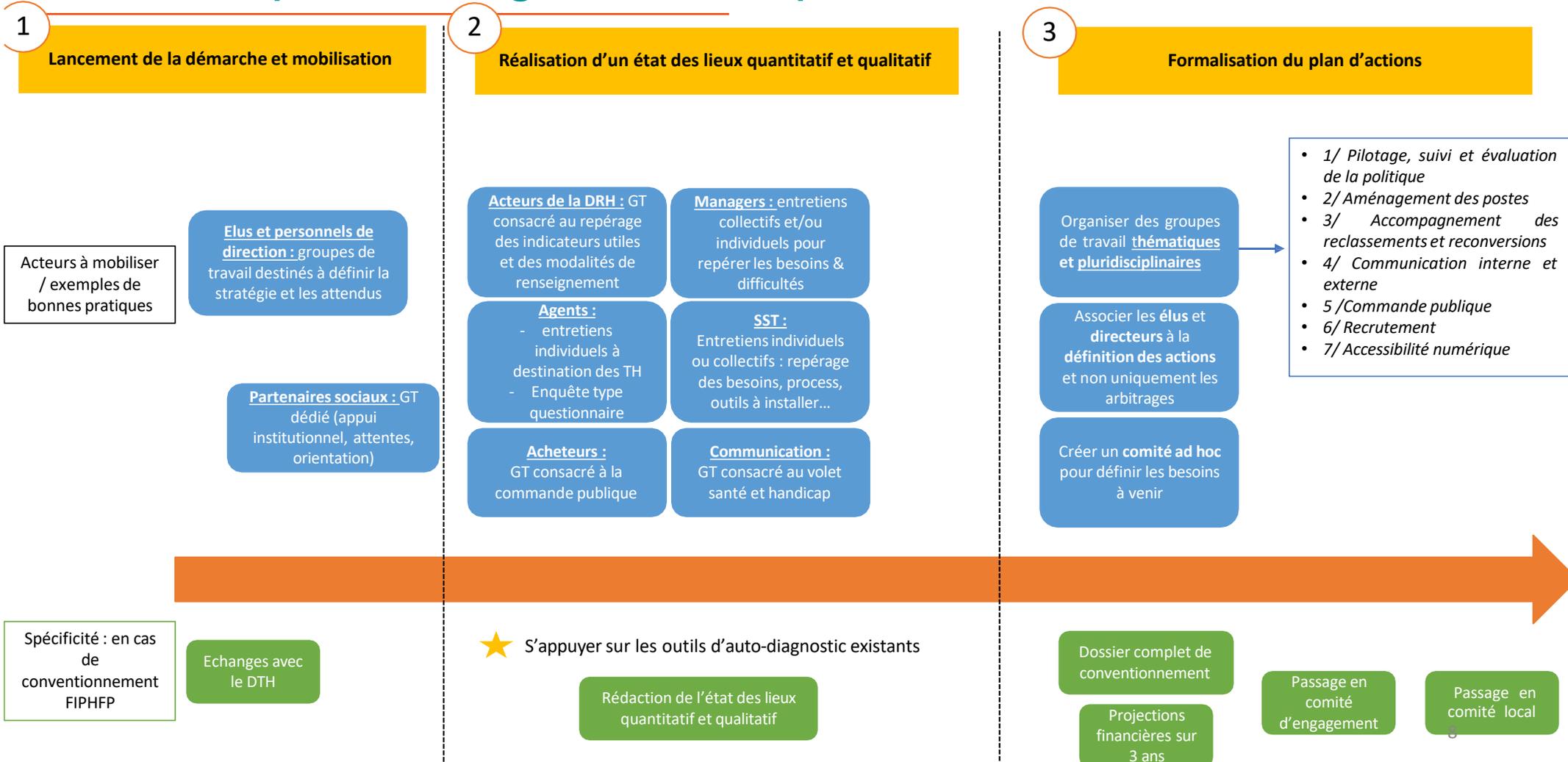


Le processus de simplification à l'œuvre



1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi

Zoom sur plusieurs grandes étapes



1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi



Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières

Zoom - évaluer les engagements financiers à valoriser :

Les **mécanismes de co-financement**, par exemple :

- 20 à 50% des aménagements de poste
- 20% du coût salarial des apprentis
- ...

Les aides présentes dans le catalogue des interventions mais **non intégrées dans le plan de financement** :

- *Le coût salarial des tuteurs*
- *Le coût salarial des agents en formation (compensation du handicap, PPR, reconversion professionnelle...)*
- *Le financement de la formation des apprentis*
- ...

Attention : pour les primo-conventionnés, **le temps de travail consacré à la mise en œuvre de la convention FIPHFP n'est plus comptabilisé.**

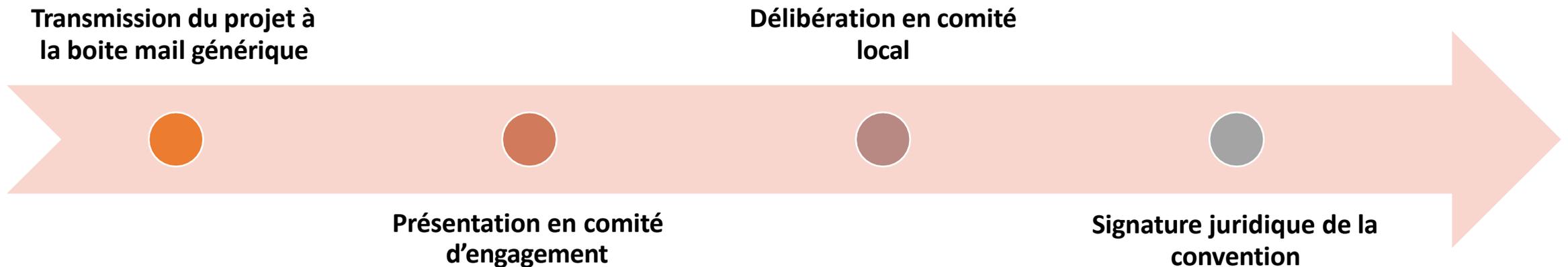
Par ailleurs, **l'accessibilité bâimentaire** n'est plus prise en charge par le FIPHFP depuis le 1er janvier 2020. Il s'agit d'une obligation légale, elle ne peut pas être valorisée sur l'axe 7 « autres dispositifs de l'employeur ».

1/ Le conventionnement FIPHFP, mode d'emploi



Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières

Processus de validation au niveau du FIPHFP :



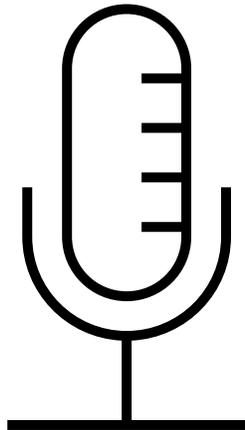


2/ Retours d'expérience : l'ENAC et l'Université Aix-Marseille

2/ Retours d'expérience : l'ENAC et l'Université Aix-Marseille



Retours d'expérience



Céline **RESPAUD**

Cheffe de subdivision Action Sociale- Référente Handicap

Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Conventionnement FIPH FP/ ENAC
Témoignage

Historique de l'ENAC:

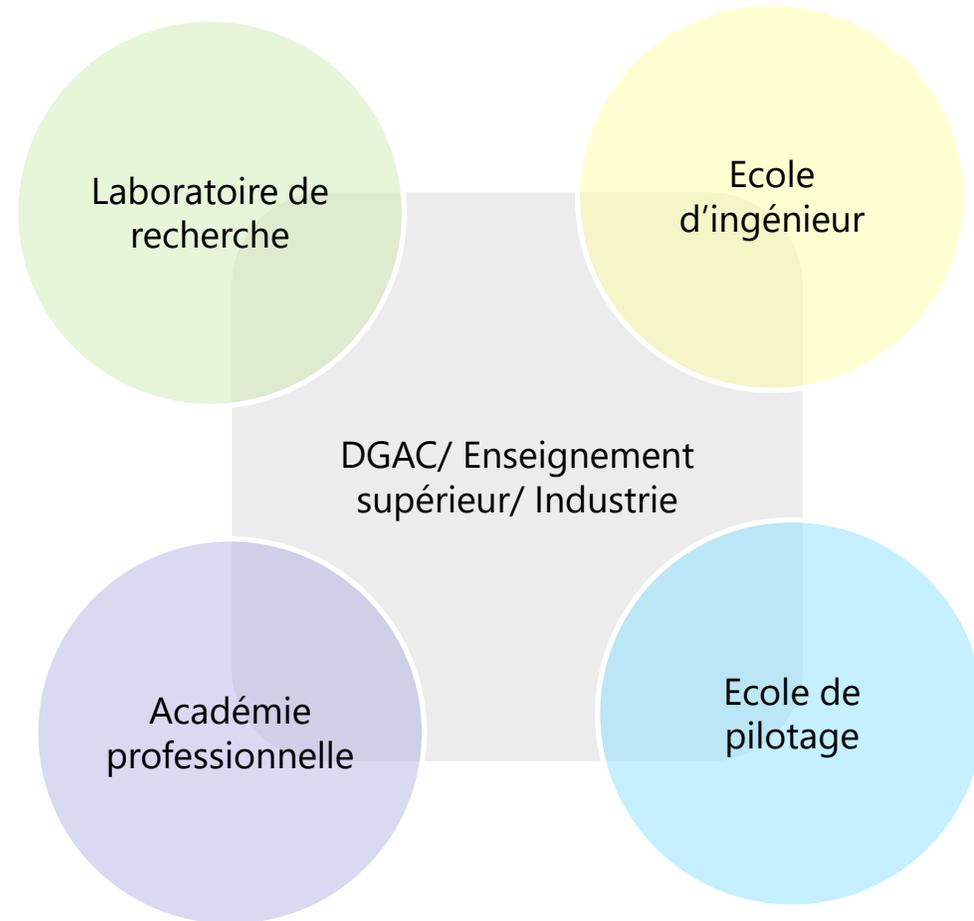
- **1948** : Création de l'École à Orly
- **1968** : Installation à Toulouse, capitale européenne de l'aéronautique
- **2017** : Membre associé renforcé de l'Université Fédérale de Toulouse
- **2018** : Statut Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) – Grand établissement
- **2020** : Restructuration de l'organisation pédagogique
- **2021** : Offre de formation réaccréditée par le HCERES

Placée sous la tutelle du ministre chargé de l'Aviation Civile, exercée par le DGAC

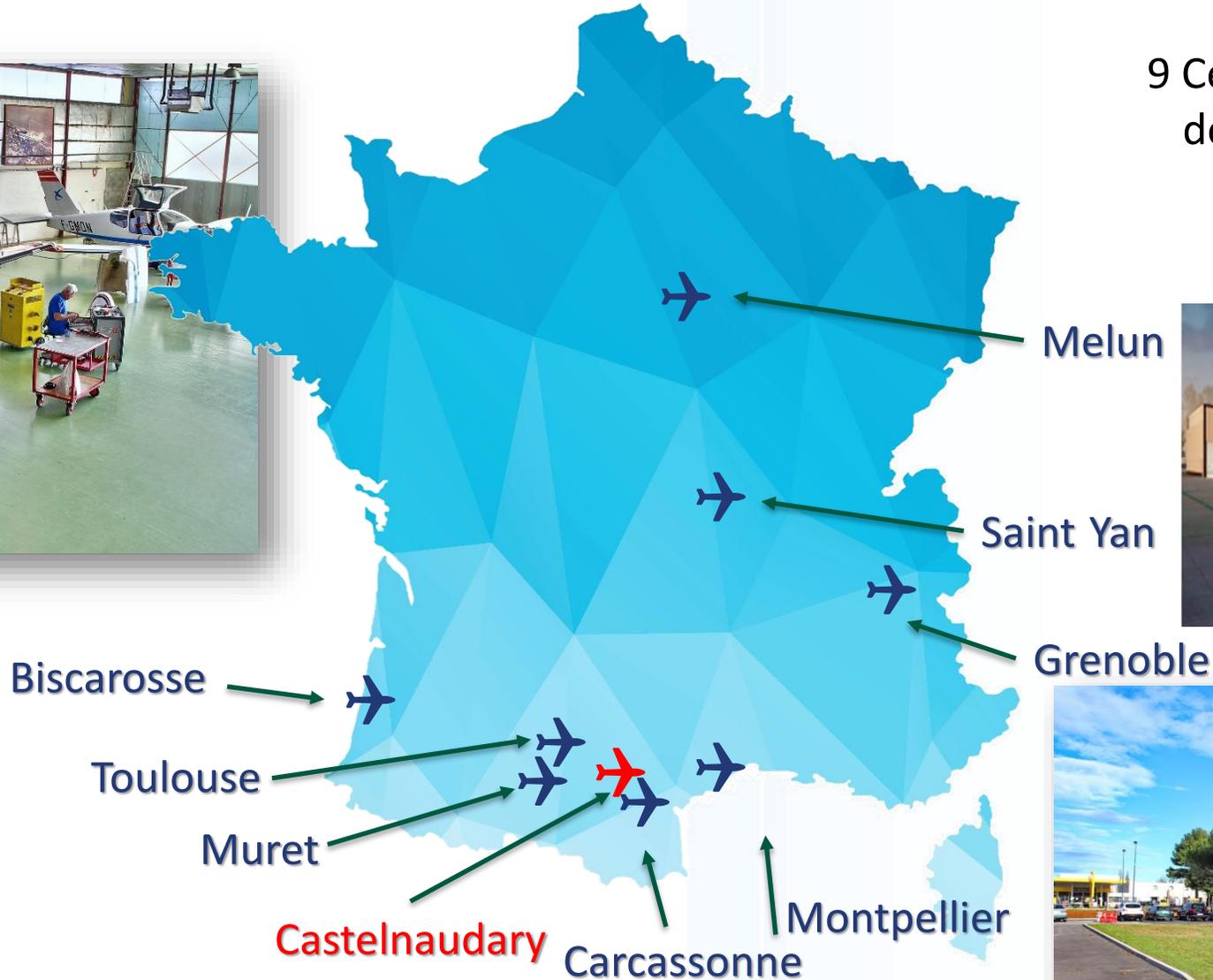
- **Enseignement de formation initiale et continue** aux fonctionnaires des corps techniques relevant de l'administration de l'aviation civile ainsi qu'aux ingénieurs et aux personnels de l'aéronautique civile
- **Centre de formation d'apprentis**
- **Missions de formation** à l'étranger

Un modèle unique:

- 3 domaines d'expertise couvrant l'ensemble du transport aérien:
 - Pilotage
 - Navigation aérienne
 - Ingénierie



Implantation géographique



9 Centres en France,
dont 1 dédié à la
Maintenance



Les chiffres clés

Formations

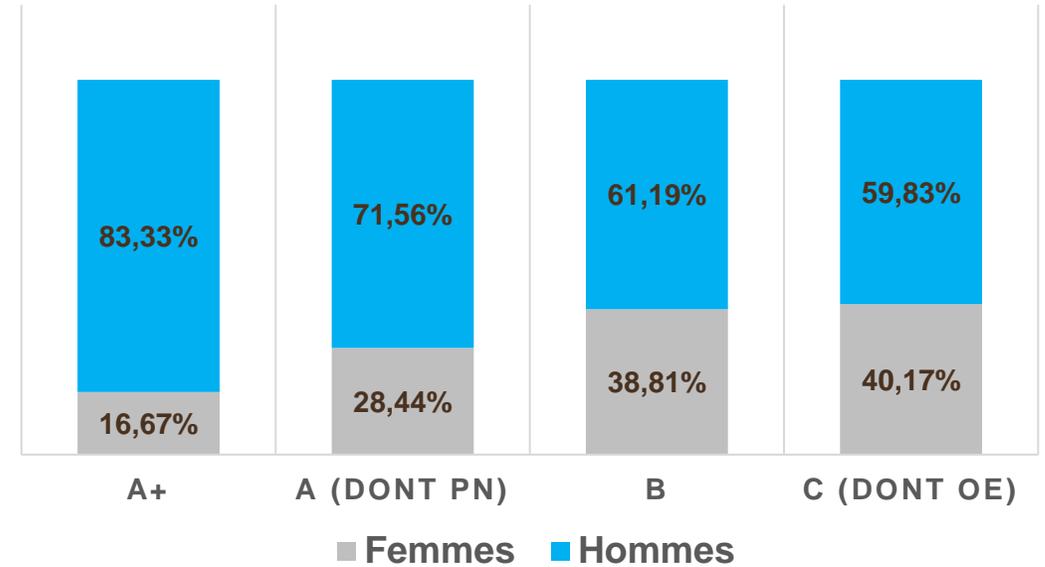
- 19 programmes de formations différents
- **1 800 élèves en France**

International et formation continue

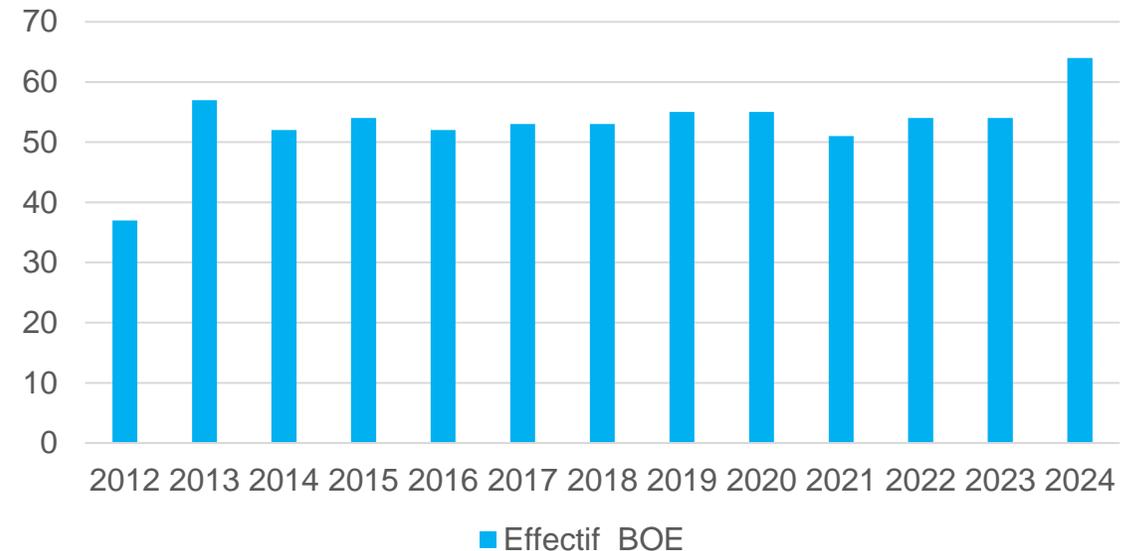
- 3 500 stagiaires qui participent chaque année à plus de 350 sessions de stages de formation continue ou de perfectionnement
- Plus de 50 accords internationaux et l'accueil de plusieurs centaines d'élèves et de stagiaires étrangers, originaire de 117 nationalités différentes

Moyens humains

- **918 salariés permanents (605 fonctionnaires, 307 contractuels, 3 apprentis, 3 CAE)**
- 1 000 professeurs vacataires
- 500 enseignants et instructeurs
- 450 experts opérationnels



Effectif BOE



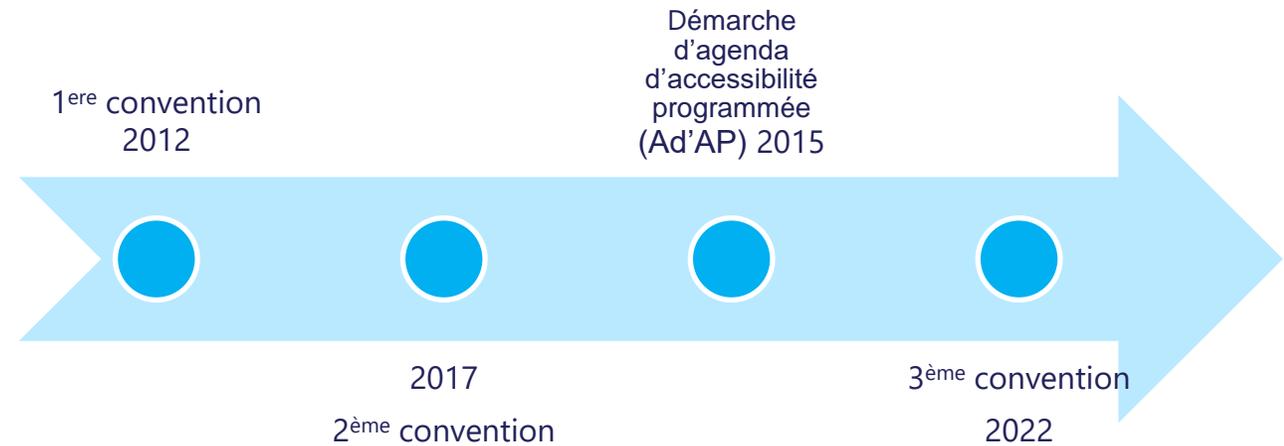
Volonté de l'ENAC : Politique handicap à destination de ses agents, dans un contexte d'établissement de formation déjà sensibilisé et impliqué sur les questions d'intégration de public marqué socialement

&

Conventionnement entre la DGAC et le FIPHFP permet des actions spécifiques pour les élèves fonctionnaires de la DGAC (2012- 2015)

=

Convention ENAC/ FIPH FP depuis 2012



L'engagement sociétal de l'ENAC : Une politique Handicap intégrée au pilotage de l'École

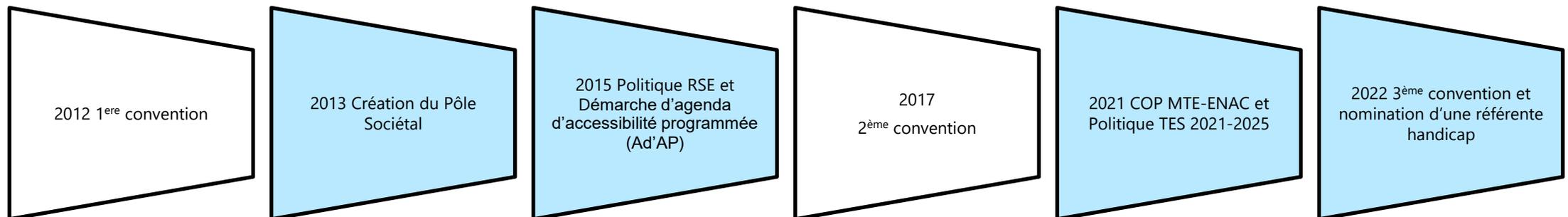
Contrat d'objectifs et de Performance (COP), signé entre l'ENAC et le Ministère de la Transition Ecologique pour la période 2021-2025 a pour but de structurer les orientations stratégiques de l'ENAC

Axe 6: L'ENAC s'engage à poursuivre sa politique d'ouverture vers la société et d'engagement collectif de l'école.

Objectif 16: Conforter la qualité de vie au travail des personnels de l'école et promouvoir la diversité

Dès 2013 l'ENAC est engagée dans une politique **DDRS** «développement durable et responsabilité sociétale» avec la création d'un pôle sociétal.

- Engagement vers la labélisation
- **Gouvernance TES**: 12 groupes pionniers dont le GP Handicap



Copil Sociétal (3 fois par an):

- ✓ Rendre compte des actions mises en œuvre
- ✓ Evaluer la progression des plans d'action, de partager les freins et les bonnes pratiques
- ✓ Prendre les décisions nécessaires pour répondre aux besoins

Composition :

Co-animé le pôle TES et le Directeur Général

Comex

Départements et entités concernées (Pôle social, le Pôle médical, les Référents Égalité et Laïcité)

Les leaders des groupes pionniers de la transition sociétale

Etudiant.e.s

Groupe
pionnier
Handicap

Instance de suivi et de pilotage de la politique Handicap

Leader pionnier Handicap : référente handicap

Composition : experts et d'utilisateurs

2 formations, autonomes dans leur périmètre :

- **Le comité de suivi de la convention FIPH FP**
- **Le groupe Apprenants et Handicap**

Dialogue social
Présentation annuelle
en **Formation
spécialisée santé et
sécurité au travail –
FS**, dans le cadre du
suivi de la convention
FIPH FP

2024: Le 1^{er} schéma directeur Handicap pour les apprenants et les personnels de l'ENAC



Le schéma directeur du Handicap pour les apprenants et les personnels de l'ENAC intervient dans la **mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de l'École (EPSCP-GE)**.

Adopté par le Conseil d'Administration de l'ENAC le 22 novembre 2024

Code de l'éducation

Article L712-3

Le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma et de ce plan d'action, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

Objet:

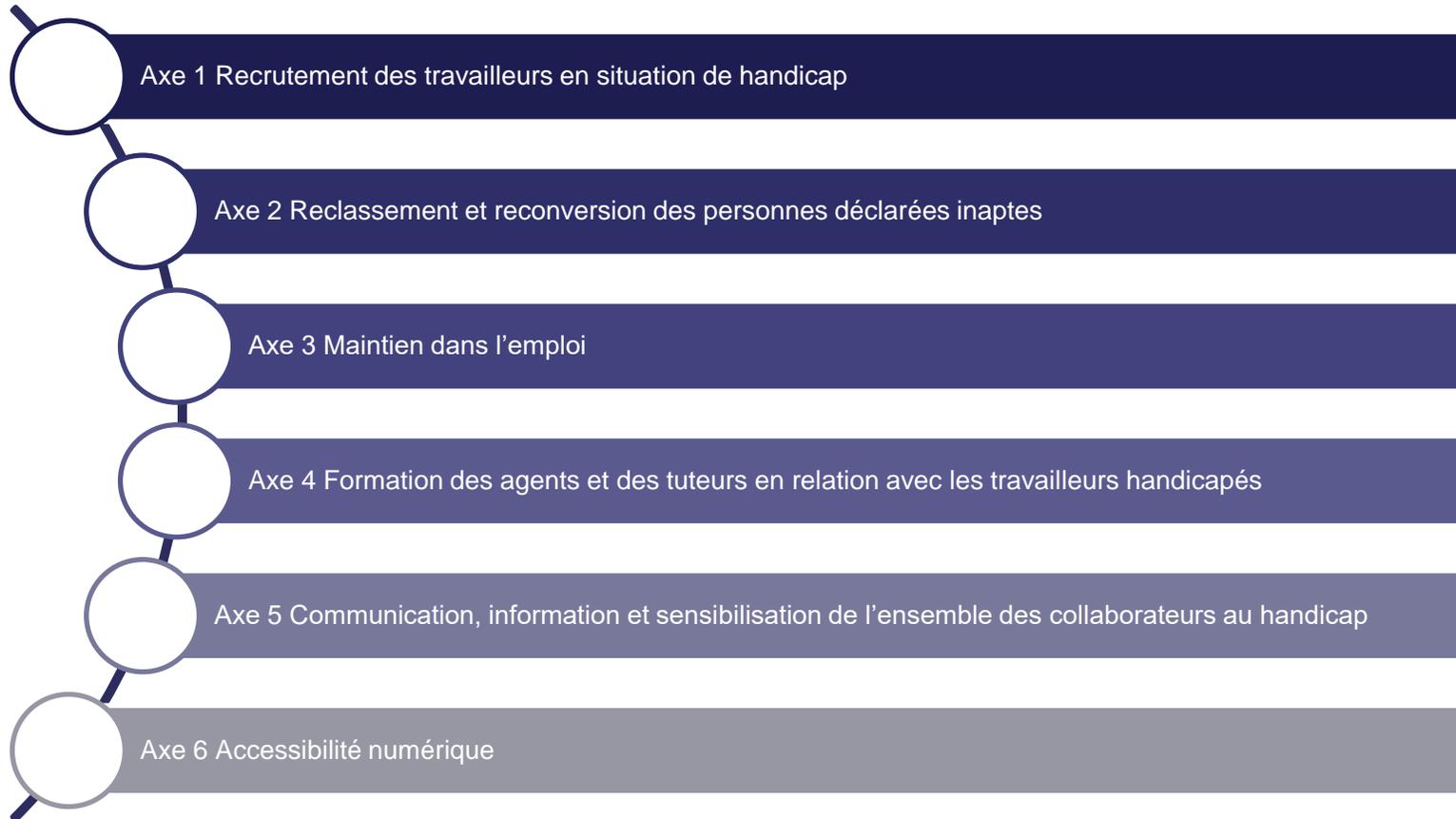


- Décrit la politique Handicap menée par l'ENAC en faveur de ses personnels et de ses apprenants
- Décrit les objectifs et les actions à mettre en œuvre pour la période 2025-2026

Dans le cadre du futur Contrat d'Objectifs de Performance ENAC 2026-2030 et du futur schéma directeur DDRS ENAC, le schéma directeur du Handicap sera revu.

Le conventionnement ENAC-FIPH FP

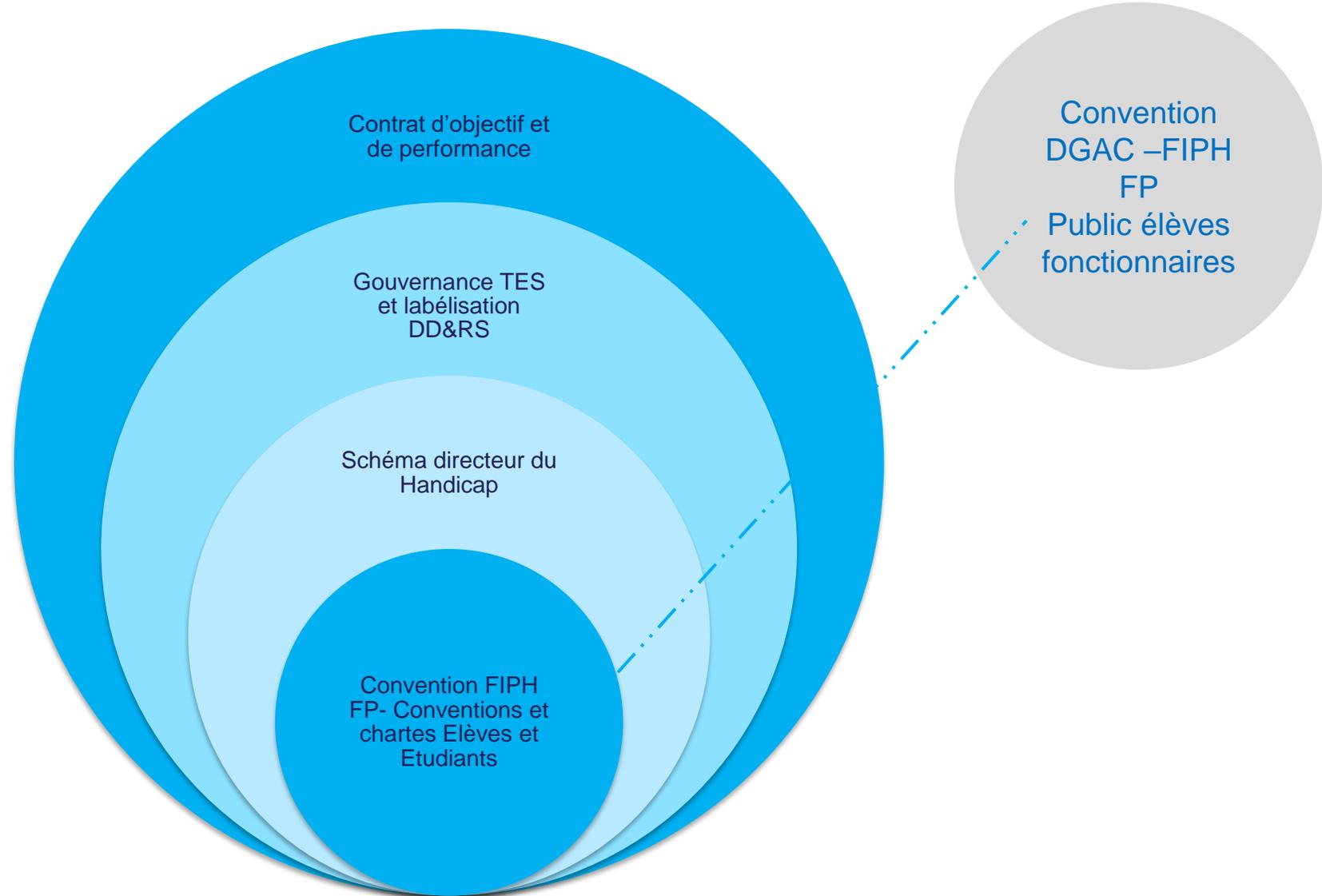
Plan d'action décliné en 6 axes



Le plan d'action de la convention est **intégré** au schéma directeur du handicap

- Actions en faveur des personnels:** Recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Actions en faveur de toutes et tous:**
 - Communiquer, sensibiliser et former au handicap et à l'inclusion
 - Renforcer l'Accessibilité

La politique Handicap de l'ENAC





**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



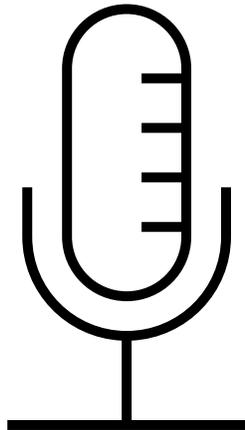
Merci de votre attention

SG-RH-ASOC

2/ Retours d'expérience : l'ENAC et l'Université Aix-Marseille



Retours d'expérience



Vincent **CARILLO**
Correspondant Handicap

Université Aix-Marseille



Amu socialement engagée

- Schéma Directeur du Handicap 2023-2025
- 3^{ème} conventionnement FIPHFP 2024-2028

80 000 étudiants

2 900 étudiants en situation de handicap (ESH)

+ 70 personnels et 150 étudiants au service des ESH

8 000 personnels

400 agents BOE

9 agents de la DRH au service des agents BIATSS et EC

Partenaires (institutionnels, associatifs ...) :

FIPHFP, MDPH, IRSAM, URAPEDA, UNAPEI Alpes Provence, Atypik, FAMI, FAGE, Association FIMECO, Atypie Friendly, MARS'APAS, SHARES, Handisport, Algernon, AP-HM, SMUC...

La politique handicap à Aix-Marseille-Université

L'inclusion des personnes en situation de handicap une priorité nationale

La loi du 11 février 2005 Un changement de paradigme pour l'égalité des droits et l'accès à la citoyenneté des personnes en situation de handicap



2008-2012 :
1^{er} plan d'actions enseignement supérieur et de la recherche et à l'enseignement scolaire



Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 :
Schéma Directeur pluriannuel couvrant l'ensemble des domaines concernés et notamment l'obligation de l'employeur au regard de l'obligation d'emploi



Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

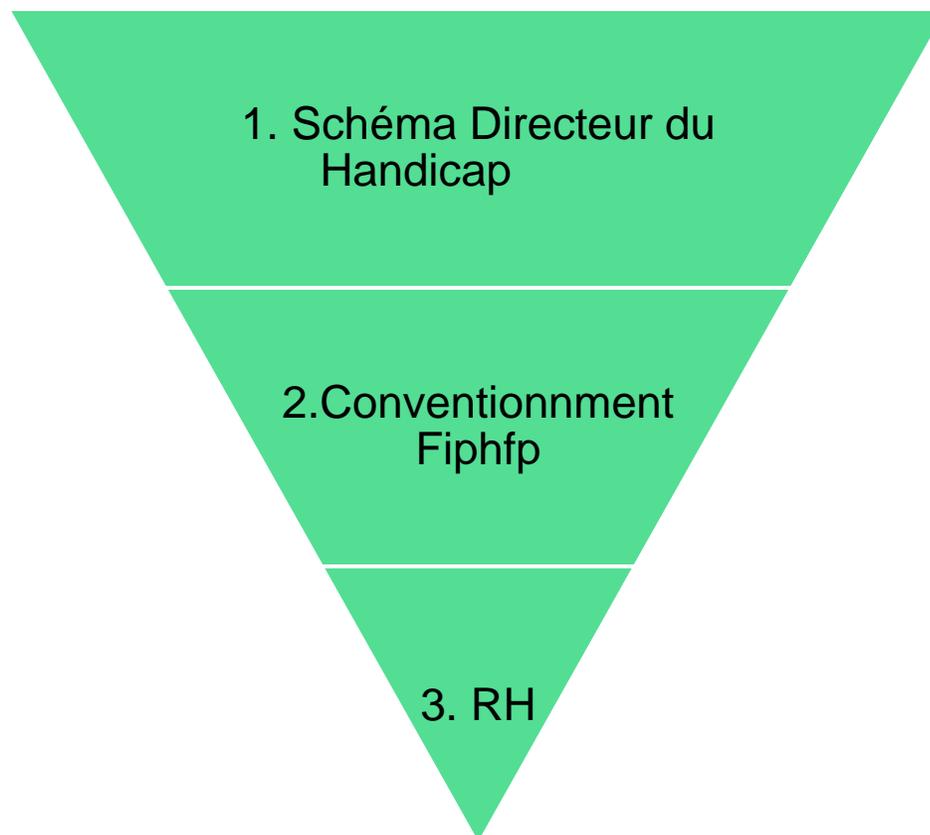
Une volonté forte d'accueillir, d'accompagner et de soutenir les personnels en situation de handicap :

Un état des lieux qui fait apparaître des besoins différenciés :

- **Pour les enseignants et enseignants chercheurs :** la spécificité du recrutement, du métier et de la carrière
- **Pour les BIATSS :** une diversité des métiers et des contraintes liées (8 branches professionnelles et 242 métiers)
- Une **multiplicité de sites** répartis sur 5 Campus et 4 départements

- **2014 :** Nomination d'un chargé de mission handicap et création d'une cellule handicap dédiée aux personnels
- **2015 :** Travaux sur une politique RH à l'égard des personnes en situation de handicap mettant en adéquation les besoins des personnels, de l'établissement et l'obligation légale
- **2018 :** Adoption du 1er Schéma Directeur du Handicap – SDH
- **2018 :** Dépôt de l'Adap 2018/2027 (2,5M€/an)
- **2018 :** Signature de la 1ère convention avec le FIPHFP et recrutement du correspondant handicap
- **2020 :** Création d'une Vice-Présidence Santé Handicap
- **2022 :** Ouverture du centre de santé pour répondre aux besoins de santé de toute la communauté (étudiants et personnels)
- **2022 :** Création d'un CU Référent handicap dans la fonction publique

La structuration de la politique handicap



1. Document stratégique pour la politique handicap d'AMU. Il est porteur d'une dynamique collective au service de la communauté en situation de handicap

2. Déclinaison du volet « personnels » du SDH qui engage l'Etablissement dans la conduite d'une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

3. Acteur chargé de l'accompagnement tout au long de la carrière des agents et de coordonner les actions menées par l'Etablissement

Schéma Directeur du Handicap 2023-2025

4 objectifs prioritaires :

- **L'amélioration de l'accessibilité numérique** : un plan pluriannuel de mise en accessibilité des sites web et des applicatifs métiers.
- **l'accompagnement des étudiants et des personnels tout au long de leur parcours à Aix-Marseille-Université**
- **l'accès aux carrières académiques pour les étudiants en situation de handicap** : la capacité de l'université à favoriser des parcours professionnels d'agents en situation de handicap dans toute la diversité de ses postes, profils, missions et catégorie de personnels.
- Enfin parce que le handicap est l'affaire de tous, des **actions de sensibilisation et de communication sur le handicap** pour un changement de regard durable.



Le programme pluriannuel pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels d'AMU 2024-2028



3^{ème} convention avec le Fiphfp

Les actions du programme pluriannuel :

1. Agir sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap dans la diversité des postes et missions
2. Améliorer les conditions du reclassement pour les personnels déclarés inaptes
3. Maintenir dans l'emploi et accompagner les parcours professionnels des agents en situation de handicap pour éviter le reclassement pour inaptitude
4. Former et sensibiliser la communauté d'Aix-Marseille-Université pour disposer d'une culture commune sur le handicap au travail
5. Renforcer la collaboration avec les prestataires et les fournisseurs issus du milieu protégé
6. Amorcer le projet pluriannuel d'accessibilité numérique



Objectif 2028 :

Atteindre un taux d'emploi direct de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de 6%.

Les missions d'un Référént Handicap



1. Les missions cœur des correspondants handicap, centrées sur le pilotage et l'accompagnement des personnes :

- ✓ *Communication : information/ sensibilisation/ formation*
- ✓ **Recrutement et accueil**
- ✓ *Maintien dans l'emploi et accompagnement des parcours professionnels*
- ✓ *Reclassement pour inaptitude statutaire*

2. Les fonctions supports au soutien de la politique handicap d'inclusion professionnelle :

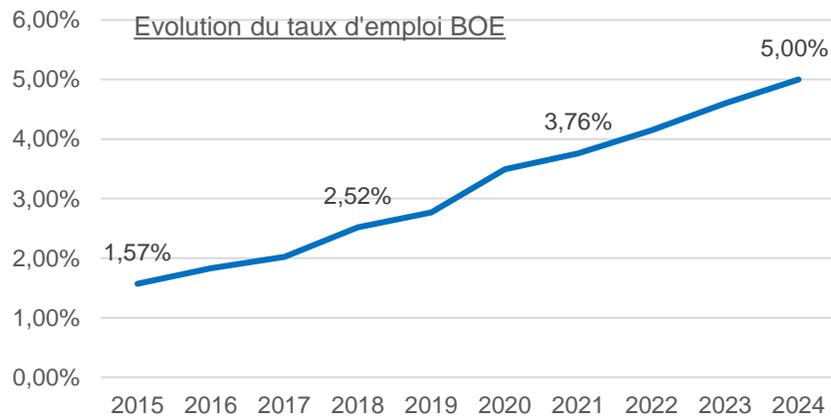
- ✓ *Achats inclusifs (achats adaptés aux besoins de compensation des personnels et achats auprès de fournisseurs du Secteur du Travail Protégé et Adapté – STPA)*
- ✓ *Accessibilités : du bâti et du numérique,*



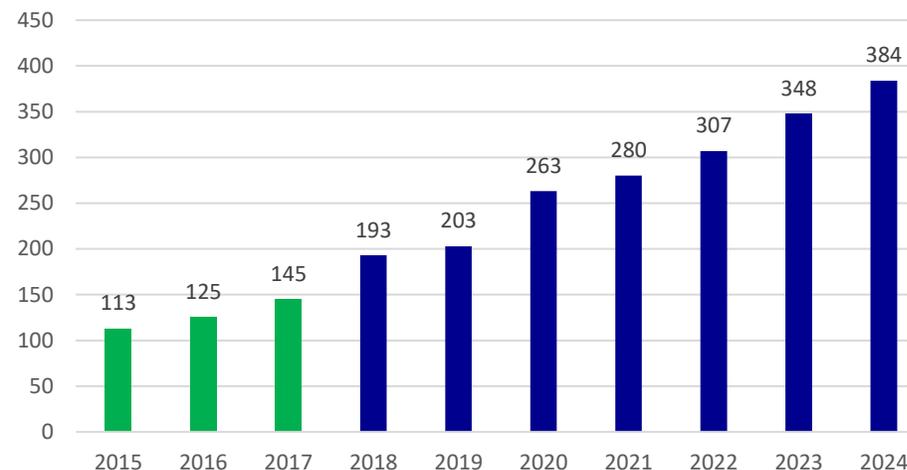
Une organisation inclusive pour la mobilisation de tous :

- ✓ Une instance de pilotage dédiée (Fiphfp, gouvernance, organisations syndicales...)
- ✓ Une mission handicap Etablissement des personnels
- ✓ Un réseau de référents handicap de proximité avec une double mission d'expertise et d'animation
- ✓ Une démarche transversale mobilisant les acteurs ressources au sein de l'établissement (les médecins de prévention, les assistantes sociales, la DRH, les managers, la Dosi, ...)
- ✓ Des réunions de coordination et réunions plurielles.

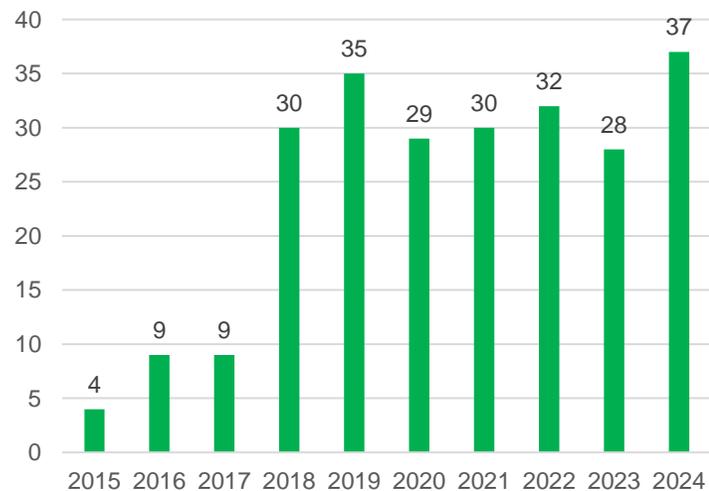
Les chiffres de la politique handicap



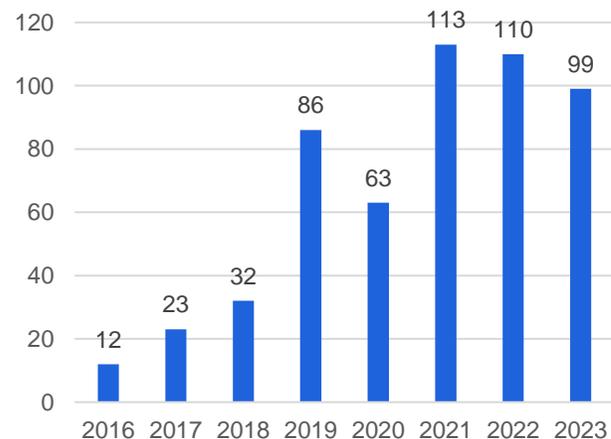
Nbre d'agents BOE



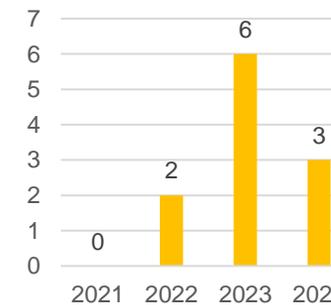
Recrutements



Maintiens dans l'emploi

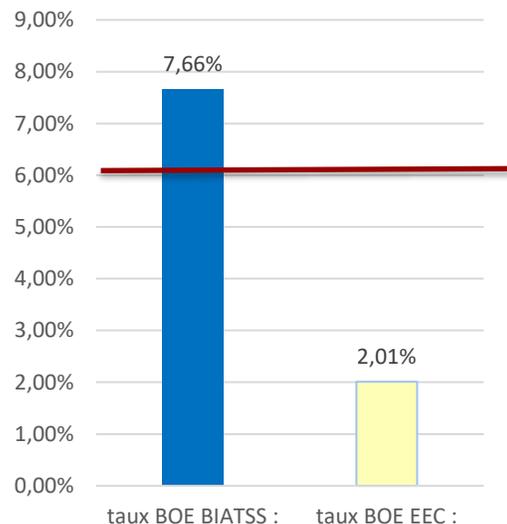


Reclassements statutaires



Caractéristiques BOE à Aix-Marseille-Université

(Données RSU 2023)



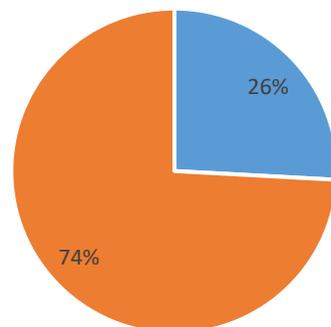
Pondéré à la répartition globale des effectifs de l'Établissement :

Biats :

- 6,01% des agents de catégorie A sont en situation de handicap
- 7,60% des agents de catégorie B sont en situation de handicap
- 10,36% des agents de catégorie C sont en situation de handicap

Enseignants et enseignants-chercheurs :

2,01% des Enseignants, enseignants-chercheurs sont en situation de handicap (+66% depuis 2021)



L'insertion des personnels en situation de handicap à AMU

Droit commun :

Le concours (avec ou sans besoin de compensation)

Spécificités BOE fonction publique:

1. Les recrutements BOE par la voie contractuelle
2. Expérimentations LTFP, jusqu'au 31 décembre 2026 :
 - Pérennisation des apprentis BOE
 - La promotion par le détachement

Engagements pour favoriser l'accès aux carrières académiques :

- La campagne des contrats doctoraux handicap
- Les contrats post doc handicap

Le parcours de l'étudiant en situation de handicap vers une carrière académique à AMU



1. L'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap
Acteurs interne : la Direction de la Vie Etudiante et des Campus (DVEC)

2. Le contrat doctoral handicap
Acteurs internes: DVEC, DRH, DFD et Amidex

3. Le contrat post-doct handicap
Acteurs internes : DRH et Amidex

4. Le recrutement BOE par la voie contractuelle
Le bureau Handicap AMU et/ou les missions handicap des instituts de recherche

Actions innovantes de la convention 2024-2028 pour permettre l'accès aux carrières académiques de la convention Fiphp

1. Un parcours par la voie de l'apprentissage pour faciliter l'accès à un contrat doctoral handicap.

Proposer une année d'apprentissage « pré-doctorale » pour murir et préparer un projet de thèse.

2. la participation des agents en situation de handicap à des conférences internationales

Permettre à chaque doctorant en situation de handicap d'envisager avec son laboratoire une participation à une conférence internationale au cours de son contrat.



Agir sur l'insertion des Etudiants en Situation de Handicap (ESH)



- **Expérimentation :**



Accompagner les chercheurs en situation de handicap vers une carrière académique sereine et pérenne. A*Midex propose, un financement post-doctorat de 3 ans maximum et pour la réalisation d'un projet pouvant aller jusqu'à 15 000 € par lauréat ainsi qu'un accompagnement pour favoriser l'obtention d'un poste permanent.

Résultats : recrutement de 7 post-doctorants en situation de handicap.

- ❑ **Chaire d'excellence : un poste réservé aux personnes en situation de handicap**

L'objectif est d'attirer et de garder un enseignant-chercheur d'excellence externe au site Aix-Marseille en proposant un environnement très favorable.

- ❑ **Postes de Maître de conférences et/ou Ingénieur de Recherches pour les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi**

Forces



- ❑ Une réactivité dans l'accompagnement
- ❑ Un budget dédié
- ✓ Une visibilité interne et externe de la politique handicap
- ✓ Un accès aux 32 aides du catalogue Fiphfp et mobilisation des partenaires notamment d'appuis spécifiques

Opportunités



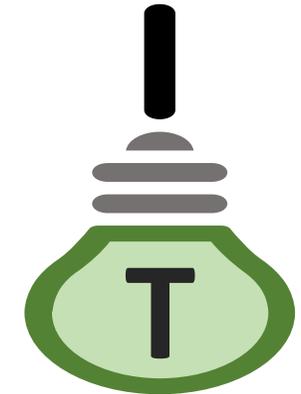
- ❑ Inscription dans des réseaux (handipacte)
- ❑ Engagements sur les recrutements direct et indirect (Secteur du handicap)
- ✓ Relations de partenariat avec le Fiphfp (DTH et chargé de suivi de la convention)
- ✓ Inscription de la politique handicap dans la durée

Faiblesses



- ❑ Une charge administrative et financière très importante sur la mission
- ❑ Des aspects chronophages notamment de saisie sur la plateforme PEPS
- ✓ Une vigilance sur le portage politique de la mission
- ✓ Une Politique de la commande publique pas toujours adaptée aux besoins très spécifiques des agents (marchés)

Menaces



- ❑ Un ajustement des ressources dédiées à la mission en fonction de la croissance des effectifs BOE
- ❑ Une visibilité de la fonction de Référent handicap dans l'organigramme RH
- ❑ Dissocier la politique d'accompagnement des étudiants ESH et des personnels BOE
- ✓ Le turn-over des référents handicap
- ✓ La structuration en amont du conventionnement d'une politique de santé au travail

2/ Retours d'expérience : l'ENAC et l'Université Aix-Marseille

Vos questions / réponses



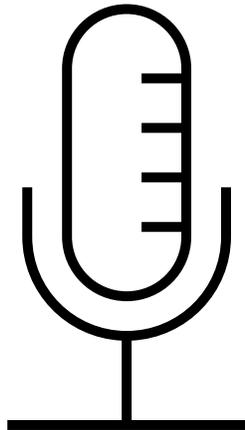
Vos questions



3/ Zoom : le réseau Atypie-Friendly

3/ Zoom : Présentation du réseau Atypie-Friendly

Le réseau Atypie-Friendly



Bertrand **MONTHUBERT**

Directeur Atypie-Friendly

Julie **ROUYER**

Chargée de projets | Atypie-Friendly



RÉUSSIR L'UNIVERSITÉ INCLUSIVE



Présentation du programme Atypie-Friendly

Atypie-Friendly était anciennement nommé Aspie-Friendly



Projet financé dans le cadre du PIA 3 ANR17-NCUN-0017

Sommaire de la présentation

- 1. L'organisation du programme Atypie-Friendly**
 - 2. La situation des personnels de l'ESR et l'enseignement**
 - 3. Nos ressources**
- 



→ **1. L'organisation du programme Atypie-Friendly**



Atypie-Friendly, le programme national pour les TND dans l'enseignement supérieur 1/2

1



Un programme

- **Inter-universitaire**, porté par la COMUE de Toulouse
- **Sur les troubles du Neuro-Développement** dans l'enseignement supérieur
- **Reconnu** : Stratégie Nationale pour les Troubles du Neuro-Développement
- **Innovant** : Programme d'Investissements d'Avenir 3 (PIA3), Nouveaux Coursus à l'Université (NCU), depuis 2018

Le périmètre

1



Depuis 2022 : début de l'élargissement aux **autres Troubles du Neuro-Développement** : Troubles Dys, Trouble Deficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité

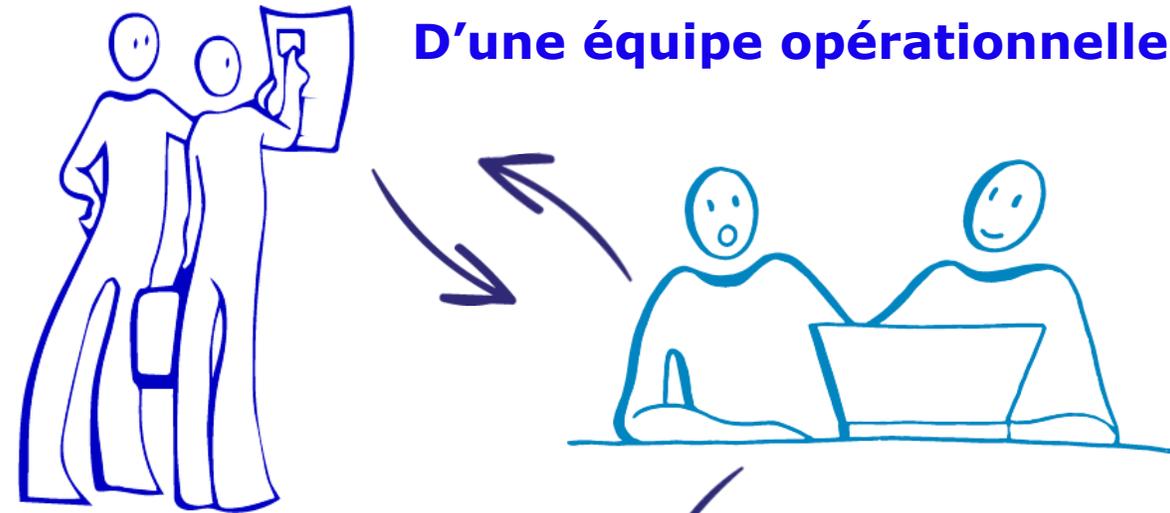
Approche globale des personnes : transition vers l'enseignement supérieur, formation des professionnels, innovation pédagogique, accompagnement social, insertion professionnelle, etc.

Accessibilisation de l'établissement et adaptation individuelle centrée sur les besoins

Actions **nationales et locales**

Atypie-Friendly se compose

1





**→ 2. La situation des personnels de l'ESR et
l'enseignement**



Les personnels de l'ESR et de l'enseignement

1



2



Nos étudiants deviennent des personnels... avant la fin de leurs études :

- Stagiaires
- Alternants
- Doctorants

Exemples :

- Étudiant de Master MEEF en stage dans un école ou un collège public
- Étudiant de Master en stage de recherche dans un laboratoire public

Tous peuvent bénéficier d'aides inscrites au catalogue du FIPHFP

La demande d'accompagnement des personnels

1



2



Des défis liés à la gestion du handicap et de l'inclusion

Des difficultés de transversalité entre services

Des obstacles institutionnels

Des défis liés à l'exercice de la profession

Le lancement d'un nouveau groupe de travail 1/2

1



2



En **novembre 2024**, un groupe de travail "Personnels avec TND de l'ESR et l'enseignement" s'est formé.

Ses objectifs sont :

- De former l'environnement de travail des doctorants.
- De formaliser l'accompagnement des futurs enseignants, dès les INSPé.
- De créer des ressources d'accompagnement pour les personnels non-enseignants.

Le lancement d'un nouveau groupe de travail 2/2

1



2



Il développe actuellement **trois axes d'action** :

- Analyser les besoins pour structurer l'accompagnement des doctorants et du personnel de recherche avec TND.
- Encadrer les futurs enseignants avec TND dans leur professionnalisation avec le lancement d'une consultation nationale dans les INSPé.
- Cibler des outils pour accompagner et sécuriser le parcours des personnels avec TND.

Le rôle de ce groupe de travail n'est pas d'offrir un accompagnement individuel, mais plutôt de **développer des outils** pour un plus grand nombre. Ces outils seront mis à disposition sur le kit de déploiement.

Les outils à ce jour

1



2



Les personnels avec TND de vos établissements peuvent **être orientés** vers

- le **Café Atypie-Friendly**
- le **groupe Discord** destiné aux doctorants, post-doctorants et enseignants-chercheurs ou assimilés présentant un TND, qui est co-animé par Hélène Vial, référente Atypie-Friendly de l'université Clermont Auvergne. L'accès au groupe Discord peut se faire via la chargée d'accompagnement au déploiement.

[Atypie-Friendly a créé un programme de formation continue, dont L'autisme en école doctorale](#)

Les aides du FIPHFP

1



2



Pour **tout besoin d'accompagnement de personnels avec TND : les aides du FIPHFP.**

Exemples :

- « [Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap](#)

2/ Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur.

Le soutien peut être assuré par un médecin traitant, un psychologue ou au sein d'un service extérieur.

3/ Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur.

L'accompagnement peut être assuré par une association ou par un prestataire spécialisé »

- « [Communication, information et sensibilisation des collaborateurs](#) »



→ **3. Nos ressources**



Où trouver nos ressources?

1



2



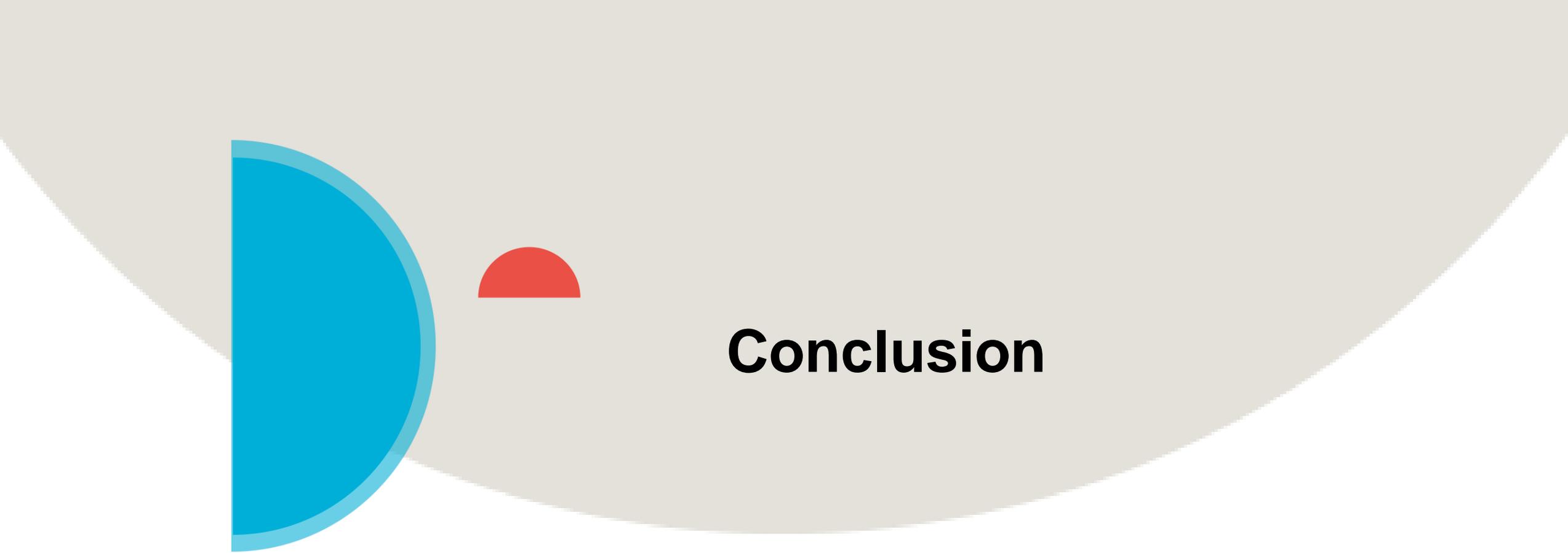
3

Site internet : <https://atypie-friendly.fr/>

Kit de déploiement : accessible aux établissements du réseau sur inscription auprès de Pauline Vidal, pauline.vidal@univ-toulouse.fr en indiquant votre rôle dans le déploiement du programme, ou en contactant la personne référente d'Atypie-Friendly dans votre établissement

Pour les événements en ligne, via notre **liste de diffusion** : <https://atypie-friendly.fr/inscription/>



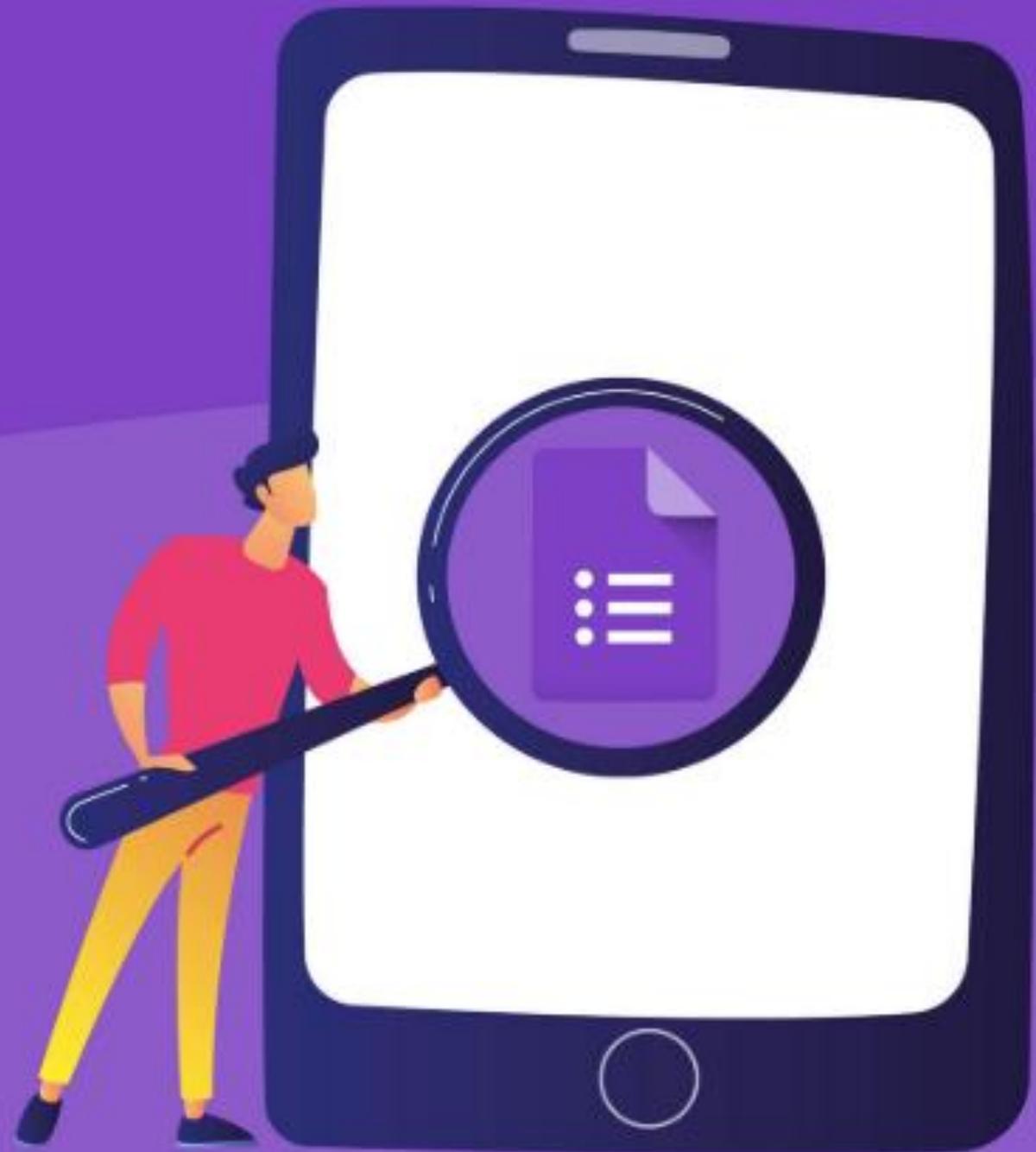


Conclusion



Evaluation

<https://forms.gle/uTC8fikSjCBtCPiK9>



Conclusion



Merci pour votre attention !