



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du mercredi 4 février 2026
(Webconférence)

Délibération n° 2026-04 Convention entre UA et FIPHFP

Le Conseil d'Administration de l'université des Antilles, dans sa séance du 4 février 2026, sous la présidence de Monsieur le Professeur Michel GEOFFROY, Président de l'université des Antilles,

Vu le livre VII du Code de l'Education,
Vu les statuts de l'université des Antilles,
Vu l'extrait du procès-verbal n° 2026-07 du comité social d'administration du 27 janvier 2026,
Vu l'avis de la F3SCT n° 2026-08 du 28 janvier 2026,

a délibéré

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président de l'université demande aux membres du Conseil d'Administration de procéder au vote :

il s'agit d'approuver la convention entre l'université des Antilles et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Résultat du vote :

Membres en exercice	30
Membres présents ou représentés	25
Membres n'ayant pas pris part au vote	0
Contre	0
Abstention	0
Pour	25

La convention entre l'UA et le FIPHFP, conformément à l'annexe, est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés du Conseil d'Administration.

Pour extrait certifié conforme,
Fait à Pointe-à-Pitre, le 05 février 2026

Le Président de l'université des Antilles


Pr. Michel GEOFFROY

Modalités de recours contre la présente délibération :

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. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

Université des Antilles

Siège - Administration générale

Campus de Fouillole - BP 250 - 97157 Pointe-à-Pitre cedex - Tél. +0590 (0) 590 483 030
www.univ-antilles.fr



Convention handicap
entre
l'Université des Antilles (UA)
et
le Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la fonction publique
(FIPHFP)

Présenté au CA le 04 /02/2026

Table des matières

1. Objet et durée de la convention.....	2
2. Présentation de l'Université des Antilles.....	3
2.1. Typologie des personnels de l'Université des Antilles	3
3. Etat des lieux.....	5
3.1. Effectifs globaux	5
3.2. Les agents bénéficiaires de la RQTH.....	5
3.3. La prévention.....	6
3.4. Les actions de l'université en matière de handicap	6
4. Plan d'action dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP	7
4.1. Axes du plan d'action.....	7
4.2. Détails financiers du plan d'action	11
5. Modalités de mise en œuvre du plan d'action.....	12
5.1. Le comité de pilotage	12
5.2. Le comité de suivi	12
5.3. La référente handicap.....	12
5.4. Organisation du suivi des agents.....	13

1. Objet et durée de la convention

Dans le cadre du renforcement de sa politique des ressources humaines en faveur des personnes en situation de handicap, l'Université des Antilles (UA) s'associe au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Issu de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, cet établissement public à caractère administratif joue un rôle prépondérant dans la promotion du recrutement des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi des agents en poste dans les trois fonctions publiques. Ses missions incluent l'octroi de subventions, l'animation de réseaux, la formation et la mise à disposition de ressources administratives et documentaires.

Les agents concernés par cette convention sont regroupés sous l'appellation de « Bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE). Il s'agit des :

- bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale ;
- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- inaptes ;
- reclassés statutairement ou en période de préparation au reclassement ;
- aptes avec restrictions ;
- en disponibilité d'office pour raison de santé.

La présente convention d'une durée de 4 ans (de 2026 à 2029) a pour objectifs de :

- d'accompagner la structuration de la politique handicap de l'UA
- de développer les pratiques professionnelles et de renforcer l'expertise des acteurs en charge de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- de former les personnes en situation de handicap et de les accompagner dans leur parcours professionnel
- de favoriser la mise en place d'actions de communication, de sensibilisation et de formation

2.Présentation de l'Université des Antilles

L'UA est un Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) pluridisciplinaire. Transformée par la loi n°2015-737 du 25 juin 2015, elle constitue une particularité du livre VII de la troisième partie du code de l'éducation par la création de deux pôles universitaires régionaux autonomes : la Guadeloupe et la Martinique. Son siège est situé sur le campus de Fouillole à Pointe-à-Pitre en Guadeloupe.

L'université compte cinq campus répartis entre la Guadeloupe et la Martinique. Le pôle universitaire régional de Guadeloupe regroupe les campus de Fouillole à Pointe-à-Pitre, de Morne Ferret aux Abymes et de Camp Jacob à Saint-Claude. Le pôle universitaire régional de Martinique rassemble les campus de Schoelcher et de Fort-de-France.

Principales missions

La formation : L'UA dispense des formations initiales et continues en lien avec les besoins socio-économiques de son territoire. Elle délivre des diplômes nationaux (licences, masters, doctorats) et des diplômes d'établissement.

La recherche et l'innovation : L'UA mène des activités de recherche fondamentale et appliquée, valorise et diffuse les résultats des travaux et contribue ainsi au progrès scientifique, technologique et culturel.

L'orientation et l'insertion professionnelle : L'UA accompagne les étudiants dans leur orientation et leur insertion professionnelle, en partenariat avec les acteurs économiques locaux et nationaux.

La diffusion de la culture et de l'information scientifique : L'UA participe à la diffusion de la culture, de l'information scientifique et technique, notamment par l'organisation de colloques, d'événements ouverts à tous et de publications à caractère scientifique.

La coopération internationale : L'UA s'inscrit dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche et développe des partenariats internationaux afin de renforcer la mobilité et les échanges académiques.

2.1.Typologie des personnels de l'Université des Antilles

1. Les enseignants et les chercheurs

- Enseignants-chercheurs titulaires : professeurs des universités (PR), maîtres de conférences (MCF).
- Enseignants et chercheurs contractuels : professeurs associés (PAST), maîtres de conférences associés (MAST), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), doctorants.
- Enseignants du second degré affectés à l'université : professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE).
- Chercheurs non enseignants : directeurs de recherche (DR), ingénieurs de recherche (IR), techniciens et assistants de recherche.

2. Les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS)

Les agents BIATPSS exercent des fonctions supports en appui à l'enseignement et la recherche :

- Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) : agent comptable, administrateurs de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ADMENESR), attachés d'administration de l'Etat (AAE), secrétaires administratifs de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES), adjoints administratifs de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES)
- Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (IITRF) : ingénieurs de recherche (IGR), ingénieurs d'études (IGE), assistants ingénieurs (ASI), techniciens (TECH), adjoints techniques (AT)
- Bibliothèque : conservateur général, conservateurs, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés, magasiniers
- Santé : infirmière, médecin.

3. Etat des lieux

3.1. Effectifs globaux

Les effectifs en 2022 – 2023 – 2024

	2022	2023	2024
Enseignants	563	578	539
BIATSS	432	422	426
Non titulaires	233	245	203
Titulaires	762	755	762
Femmes	539	554	545
Hommes	456	446	420
Total	995	1 000	965
Age moyen BIATSS titulaires	52 ans	52 ans	55 ans
Age moyen BIATSS non titulaires	37 ans	38 ans	35 ans
Age moyen Enseignants titulaires	51 ans	51 ans	53 ans
Age moyen Enseignants non titulaires	39 ans	39 ans	41 ans

3.2. Les agents bénéficiaires de la RQTH

Effectifs au 30 octobre 2025 par catégorie de personnel

	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
A	1	5	6
Femme	1	4	5
Homme		1	1
B	4		4
Femme	4		4
C	4		4
Femme	2		2
Homme	2		2
Total général	9	5	14

Répartition par âge

	A	B	C	Total général
Femme	5	4	2	11
40 ans et plus	1			1
50 ans et plus	1	3		4
60 ans et plus	3	1	2	6
Homme	1		2	3
30 ans et plus	1			1
40 ans et plus			1	1
60 ans et plus			1	1
	6	4	4	14

3.3. La prévention

Le service de médecine de prévention assurant le suivi en santé au travail des personnels de l'UA est assuré par une prestation externe. En raison de sa double implantation géographique, l'établissement fait appel à deux prestataires dont les activités comprennent les surveillances médicales simples et renforcées, les études de postes et des quotités de travail, et une mission de conseil en matière de santé au travail.

La mission d'action sociale auprès des personnels est, quant à elle, exercée par l'assistante sociale du CROUS par conventionnement.

Il n'y a à ce jour aucun cas d'inaptitude ou de reclassement.

3.4. Les actions de l'université en matière de handicap

L'UA s'est dotée d'un schéma directeur pluriannuel handicap 2023-2026 et a réservé un budget de 20 000€ par an, fléché Direction des Ressources Humaines, pour la réalisation d'actions en faveur de la sensibilisation, de la communication et de la formation aux enjeux du handicap, avec pour objectif prioritaire le maintien dans l'emploi.

Bilan des actions menées dans le cadre du schéma directeur handicap :

- Direction des ressources humaines : actions à venir et à évaluer
- Direction du patrimoine et de l'immobilier : sur les trois dernières années, afin de favoriser l'accessibilité des campus, des locaux ainsi que la sécurité des agents, la DPI a réalisé les opérations suivantes :
 - création d'une place PMR
 - mise à niveau pour conformité des places PMR existantes
 - mise aux normes des portes et cheminements
 - mise en conformité des WC PMR
 - signalisation au sol PMR (peinture nez de marche + bande d'appel à la vigilance)
 - confection de rampes en béton.

4. Plan d'action dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP

4.1. Axes du plan d'action

L'axe privilégié par l'UA est le maintien dans l'emploi afin de sécuriser et d'adapter les conditions de travail des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

L'axe recrutement est le plus onéreux car il comprend la formation et la rémunération de quatre apprentis durant les quatre années du conventionnement. Il est financé à près de 70% par le FIPHFP pour un montant de plus de 135 000,00€. Soucieuse de répondre aux enjeux de responsabilité sociétale, l'Université des Antilles fait le choix de privilégier le recrutement d'apprentis en situation de handicap, leur permettant ainsi de poursuivre leurs études supérieures tout en répondant aux besoins de l'établissement.

Année	AXE	ACTION	Coût unitaire	Qtt	BUDGET
2026	Axe 1. Recrutement des travailleurs en situation de handicap	Recrutement 1 apprenti niveau BTS (entre 21 et 25 ans)	26 000,00 €	1	26 000,00 €
		Formation dans le cadre d'un apprentissage	12 000,00 €	1	12 000,00 €
		Etude de poste			0,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail			0,00 €
		Aide au tutorat	9 840,00 €	1	9 840,00 €
	Axe 2. Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées	Etude de poste			0,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail			0,00 €
		Bilan de compétences			0,00 €
		Formation PPR			0,00 €
		Formation dans le cadre d'un reclassement ou changement d'affectation pour inaptitude			0,00 €
	Axe 3. Maintien dans l'emploi	Prothèse auditive	1 700,00 €	2	3 400,00 €
		Etude de poste	1 500,00 €	3	4 500,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 600,00 €	4	6 400,00 €
		Bilan de compétences			0,00 €
	Axe 4. Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	Formation des acteurs internes	10 000,00 €	1	10 000,00 €
	Axe 5. Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs	10 000,00 €	1	10 000,00 €
		Interprètes en langue des signes française (LSF)	2 400,00 €	1	2 400,00 €
	Sous-total				84 540,00 €

Année	AXE	ACTION	Coût unitaire	Qtt	BUDGET
2027	Axe 1. Recrutement des travailleurs en situation de handicap	Recrutement 1 apprenti niveau BTS (entre 21 et 25 ans)	26 000,00 €	1	26 000,00 €
		Formation dans le cadre d'un apprentissage	12 000,00 €	1	12 000,00 €
		Etude de poste	1 000,00 €	1	1 000,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 000,00 €	1	1 000,00 €
		Aide au tutorat	9 840,00 €	1	9 840,00 €
	Axe 2. Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	Etude de poste	1 000,00 €	1	1 000,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 200,00 €	1	1 200,00 €
		Bilan de compétences	2 000,00 €	1	2 000,00 €
		Formation PPR			0,00 €
		Formation dans le cadre d'un reclassement ou changement d'affectation pour inaptitude			0,00 €
	Axe 3. Maintien dans l'emploi	Prothèse auditive			0,00 €
		Etude de poste	1 500,00 €	3	4 500,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 600,00 €	4	6 400,00 €
		Bilan de compétences	2 000,00 €	2	4 000,00 €
	Axe 4. Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	Formation des acteurs internes	10 000,00 €	1	10 000,00 €
	Axe 5. Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs	10 000,00 €	1	10 000,00 €
		Interprètes en langue des signes française (LSF)	2 400,00 €	1	2 400,00 €
	Sous-total				91 340,00 €

Année	AXE	ACTION	Coût unitaire	Qtt	BUDGET
2028	Axe 1. Recrutement des travailleurs en situation de handicap	Recrutement 1 apprenti niveau BTS (entre 21 et 25 ans)	26 000,00 €	1	26 000,00 €
		Formation dans le cadre d'un apprentissage	12 000,00 €	1	12 000,00 €
		Etude de poste	1 000,00 €	1	1 000,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 000,00 €	1	1 000,00 €
		Aide au tutorat	9 840,00 €	2	19 680,00 €
	Axe 2. Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	Etude de poste			0,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail			0,00 €
		Bilan de compétences	2 000,00 €	1	2 000,00 €
		Formation PPR	1 200,00 €	1	1 200,00 €
		Formation dans le cadre d'un reclassement ou changement d'affectation pour inaptitude	1 200,00 €	1	1 200,00 €
	Axe 3. Maintien dans l'emploi	Prothèse auditive	1 700,00 €	2	3 400,00 €
		Etude de poste	1 500,00 €	3	4 500,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 600,00 €	4	6 400,00 €
		Bilan de compétences	2 000,00 €	2	4 000,00 €
	Axe 4. Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	Formation des acteurs internes	10 000,00 €	1	10 000,00 €
	Axe 5. Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs	10 000,00 €	1	10 000,00 €
		Interprètes en langue des signes française (LSF)	2 400,00 €	1	2 400,00 €
	Sous-total				104 780,00 €

Année	AXE	ACTION	Coût unitaire	Qtt	BUDGET
2029	Axe 1. Recrutement des travailleurs en situation de handicap	Recrutement 1 apprenti niveau BTS (entre 21 à 25 ans)	26 000,00 €	1	26 000,00 €
		Formation dans le cadre d'un apprentissage	12 000,00 €	1	12 000,00 €
		Etude de poste			0,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail			0,00 €
		Aide au tutorat			
	Axe 2. Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	Etude de poste	1 000,00 €	1	1 000,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 200,00 €	1	1 200,00 €
		Bilan de compétences			
		Formation PPR	1 200,00 €	1	1 200,00 €
		Formation dans le cadre d'un reclassement ou changement d'affectation pour inaptitude	1 200,00 €	1	1 200,00 €
	Axe 3. Maintien dans l'emploi	Prothèse auditive			0,00 €
		Etude de poste	1 500,00 €	3	4 500,00 €
		Aide à l'adaptation du poste de travail	1 600,00 €	4	6 400,00 €
		Bilan de compétences	2 000,00 €	2	4 000,00 €
	Axe 4. Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	Formation des acteurs internes	10 000,00 €	1	10 000,00 €
	Axe 5. Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs	10 000,00 €	1	10 000,00 €
		Interprètes en langue des signes française (LSF)	2 400,00 €	1	2 400,00 €
	Sous-total				79 900,00 €

Synthèse des financements annuels

Conventionnement 2026-2029				
2026	2027	2028	2029	Total
84 540,00 €	91 340,00 €	104 780,00 €	79 900,00 €	360 560,00 €

4.2. Détails financiers du plan d'action

Le tableau ci-dessous détaille par axe stratégique la répartition des financements entre l'UA et le FIPHFP. Grâce à un cofinancement à hauteur d'environ 60% pour le FIPHFP et 40% pour l'université, cette dernière sera en mesure d'accompagner dans des conditions optimales l'ensemble des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi actuels et à venir au cours des quatre prochaines années.

	Financement du FIPHFP	Taux de participation du FIPHFP	Financement de l'Université des Antilles	Taux de participation de l'UA	Montant total du programme d'action
Axe 1. Recrutement des travailleurs en situation de handicap	135 200,00 €	69,21%	60 160,00 €	30,79%	195 360,00 €
Axe 2. Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	10 000,00 €	75,76%	3 200,00 €	24,24%	13 200,00 €
Axe 3. Maintien dans l'emploi	41 800,00 €	66,99%	20 600,00 €	33,01%	62 400,00 €
Axe 4. Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	20 000,00 €	50,00%	20 000,00 €	50,00%	40 000,00 €
Axe 5. Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	15 000,00 €	30,24%	34 600,00 €	69,76%	49 600,00 €
	222 000,00 €	61,57%	138 560,00 €	38,43%	360 560,00 €

5. Modalités de mise en œuvre du plan d'action

Pour la bonne exécution du plan d'action, l'Université des Antilles mettra en place un comité de pilotage, un comité de suivi et s'appuiera sur une référente handicap pour l'établissement, également référente du comité local du FIPHFP, chargée du suivi de la convention.

5.1. Le comité de pilotage

Composition

- Président de l'Université des Antilles ou son représentant
- Directrice générale des services
- Directrice des ressources humaines
- Directeur des affaires financières et des achats
- Directrice du budget

Activités principales

- Organisation de réunions semestrielles pour faire le point sur les projets en cours
- Validation du plan d'action annuel
- Suivi des indicateurs
- Analyse des rapports d'exécution financière
- Définition de la politique de diffusion d'information et sensibilisation du personnel à la question du handicap
- Propositions d'ajustements ou d'évolution de la stratégie handicap

5.2. Le comité de suivi

Composition

- Représentant du CSA de l'établissement et de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Responsable du service Gestion des processus RH
- Référente handicap
- Conseillère de prévention

Activités principales

- Réunions trimestrielles pour examiner l'avancement des actions
- Étude des nouvelles demandes et répartition des priorités de financement
- Organisation et programmation des actions de sensibilisation au handicap

5.3. La référente handicap

Désignée au sein des équipes de la Direction des ressources humaines, la référente handicap a pour mission de :

- **Communiquer, sensibiliser, former**
 - Organiser la communication et concevoir des événements en lien avec le handicap

- Informer sur les droits et les dispositifs en faveur des personnes handicapées
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation aux enjeux du handicap au travail à l'attention de l'ensemble de la communauté universitaire
- Organiser des sessions de formation destinées aux personnes en situation de handicap
- **Accueillir et accompagner les personnels en situation de handicap**
 - Faciliter l'intégration et l'orientation des personnels en situation de handicap,
 - Accueillir et accompagner en toute confidentialité les personnes en situation de handicap (conseils, carrière, formation, etc.)
 - Traiter les demandes d'aménagement de poste, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi
 - Participer aux différents groupes de travail, commissions de recrutement des BOE et autres commissions (inaptitude, reclassement, ...) qui concernent les personnels en situation de handicap
- **Mettre en place un suivi spécifique des BOE (recrutement, financement, recensement, validité des RQTH, etc.)**
 - Favoriser un recrutement inclusif en élargissant le sourcing des candidats et en travaillant avec des organismes œuvrant dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi (cap emploi, France Travail, etc.)
 - Assurer le suivi des dépenses afin de faciliter la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et le bilan de la convention
- **Participer à la mise en œuvre de la politique handicap de l'établissement**
 - Améliorer la visibilité de la politique handicap de l'établissement et la valoriser en participant à des colloques, à des manifestations et en nouant des partenariats
 - Travailler en synergie avec les acteurs internes à l'institution (DPI en lien avec l'accessibilité des bâtiments, DSIN pour l'accessibilité numérique, les services financiers, ...) et externes (médecins du travail, référents MDPH, Cap emploi, délégué territorial handicap du FIPHFP des deux régions...).
 - Être la référente du comité local du FIPHFP et assurer le suivi de la convention.

5.4. Organisation du suivi des agents

Le suivi personnalisé repose sur un accompagnement adapté aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire. Le processus débute avec le manager de proximité, formé à l'encadrement de collaborateurs en situation de handicap. Il est chargé d'observer au quotidien et de relayer les besoins à la référente handicap. Parallèlement, les gestionnaires RH, sensibilisés aux enjeux du maintien dans l'emploi, pourront signaler toute situation particulière à la référente handicap.

Des entretiens réguliers sont organisés par la référente handicap pour suivre l'évolution de la situation, repérer de nouveaux besoins et envisager les ajustements nécessaires. Ce suivi inclut l'évaluation des aménagements requis, le recours à des services spécialisés et l'élaboration d'un plan d'action individualisé.

Ce suivi efficace repose sur une coordination entre les services RH, la médecine de prévention et la référente handicap. Un tableau de bord permet de centraliser toutes les actions entreprises, tout en garantissant la confidentialité des données personnelles.