

DELIBERATION PORTANT APPROBATION DU SCHEMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2024-2028 DE
L'UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE (UCA)

LE CONSEIL DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA
SEANCE DU MARDI 05 MARS 2024,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2024-3 du 2 janvier 2024 modifiant le décret n°2020-1527 en date du 7 décembre 2020 portant
création de l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA) ;

Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne, notamment les articles 29 à 31 ;

Vu le règlement Intérieur de l'Université Clermont Auvergne ;

Vu la délibération du conseil d'administration du 16 mars 2021 portant élection du Président de l'université, Mathias
BERNARD ;

Vu la présentation faite en réunion conjointe du Conseil de la recherche et du Conseil de la formation et de la vie
universitaire en date du 13 février 2024 ;

Vu l'avis favorable du Comité Social d'Administration (CSA) de l'Université Clermont Auvergne (UCA) en date du 20
février 2024 ;

PRESENTATION DU PROJET

L'Université Clermont Auvergne (UCA) s'engage à poursuivre sa politique d'inclusion à l'égard des publics en
situation de handicap dans l'ensemble de ses activités et de ses missions.

Vu le quorum atteint en début de séance ;

Vu la présentation d'Amélie BERNAUD, cheffe du bureau Santé, handicap et conditions de travail – DRH ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

D'adopter le schéma directeur pluriannuel du handicap 2024-2028 de l'UCA tel que joint en annexe de la présente
délibération

Membres en exercice : 43

Votes : 33

Pour : 33

Contre : 0

Abstentions : 0

**Le Président de l'Université
Clermont Auvergne,**

Mathias BERNARD

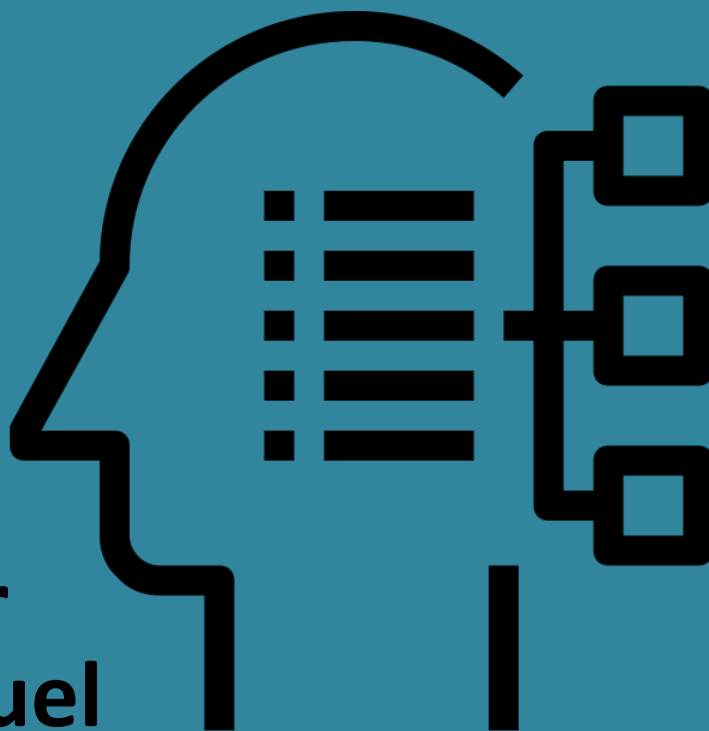
CLASSÉ AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : CFVU UCA DELIBERATION
2024-03-05-01

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIÉ LE :

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice
administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi
par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à
partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

**Schéma
directeur
pluriannuel
du handicap**










2024/2028

Schéma directeur pluriannuel du handicap présenté à la réunion
conjointe CR/CFVU du 13 février 2024, et au CA du 08 mars 2024.
Soumis au vote du CSA le 20 février 2024 et au vote du CFVU le 05
mars 2024.

Avertissement au lecteur

Si seule la version PDF engage l'Université, une version ouverte pourra être obtenue sur demande (à l'adresse électronique correspondant-handicap.drh@uca.fr). Une version braille est également consultable au SUH (adresse électronique : suh@uca.fr).

Afin de suivre l'avancement de la mise en place des actions du schéma directeur, un bilan annuel quantitatif et qualitatif sera effectué par le correspondant handicap et présenté aux instances. Ce bilan sera également mis à disposition de tous sur la page internet UCA dédiée au handicap.

Sommaire	4
Liste des abréviations	5
Introduction	7
 Axe 1 – La politique des ressources humaines à l’égard des personnes en situation de handicap	11
 Axe 2 – L’inclusion des étudiants en situation de handicap	34
 Axe 3 - L’accessibilité aux publics en situation de handicap....	56
 Axe 4 – La formation, la recherche et le handicap.....	77
 Axe 5 – Les achats inclusifs	86
 Axe 6 – La communication, la sensibilisation et les réseaux.....	91
 Table des matières.....	107

Ad'AP	Agenda d'Accessibilité Programmée
Arcom	Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CFVU	Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire
CSA	Comité Social d'Administration
CR	Conseil de la Recherche
COMP	Contrats d'objectifs, de moyens et de performances
DGESIP	Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle
DPIE	Direction du Patrimoine Immobilier et de l'Energie
DRED	Direction de la Recherche et des Études Doctorales
DRH	Direction des Ressources Humaines
DOSI	Direction Opérationnelle des Systèmes d'Informations
EA	Entreprise Adaptée
EES	Entreprise d'Économie Sociale et Solidaire
ENT	Espace Numérique de Travail
ESAT	Établissements et Services d'Aide par le Travail
FIPHPF	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FSSSCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
LSF	Langue des Signes Française
PAA	Plan d'Action Achat
Pôle IPPA	Pôle Ingénierie Pédagogique et Production Audiovisuelle, Pôle 3 de la direction de la formation
PSHE	Pôle Santé, Handicap, Étudiants
RGAA	Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations
SDH	Schéma Directeur Handicap
SIAE	Structure d'Insertion par l'Activité Économique
SST	Service de Santé au Travail

SSU	Service de Santé Universitaire
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUH	Service Université Handicap
UCA	Université Clermont Auvergne

Le schéma directeur du handicap est un document stratégique déterminant la politique handicap d'un établissement. C'est une obligation légale pour les universités depuis 2013. Cette deuxième édition, construite sur le même format opérationnel que la première version, vient à la fois confirmer certaines actions, en compléter d'autres, et ajuster les objectifs initialement identifiés en 2018. Si les objectifs cités dans ce schéma directeur handicap représentent une ligne de conduite, la liste n'en est pas pour autant exhaustive. Aussi de nouveaux objectifs, plus ambitieux, ou une modulation des actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs pourront venir agrémente les orientations ci-après présentées.

Sur la base d'axes remodulés, tout en conservant les différentes thématiques transversales, cette politique s'emploie à améliorer l'accueil et l'accompagnement des personnels et des étudiants en situation de handicap. Parce que l'inclusion est l'affaire de tous, les objectifs qui sont cités dans cette politique nécessiteront à nouveau l'implication et la collaboration de tous.

1) Cadre légal et réglementaire

En s'appuyant majoritairement sur la loi du 11 février 2005, l'établissement s'engage pour une politique de compensation, de citoyenneté et de droits fondamentaux, de libre choix et de participation, d'accessibilité généralisée et de positionnement de la personne handicapée au cœur des dispositifs d'inclusion.

Plus spécifiquement pour l'enseignement supérieur, le conventionnement de France Universités avec le FIPHFP en 2023 identifie comme objectifs la formation et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, mais également le développement et la valorisation des recherches sur le handicap et l'emploi public. L'information à destination des étudiants sur les perspectives d'insertion professionnelle aux métiers de la fonction publique ainsi que l'accessibilité numérique de sites et applicatifs métiers ressortent des ambitions portées par France Universités pour les établissements d'enseignement supérieur.

En complément de ce conventionnement, le plan interministériel handicap d'inclusion professionnelle 2024-2027, commun au Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports et au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vient structurer l'organisation de la politique handicap au sein de la sphère éducative. Alors que les plans précédents étaient focalisés sur l'éducation nationale, ce nouveau plan intègre pleinement les spécificités de l'enseignement supérieur et incite particulièrement à la mise en relation de l'enseignement supérieur avec la recherche sur les questions liées au handicap et à l'inclusion professionnelle.

2) Les acteurs de la politique handicap

Le renforcement des acteurs, notamment avec la stabilisation de certains personnels du SUH, mais aussi la création du bureau gestion santé, handicap et conditions de travail à la DRH, composé de 3 agents, vient confirmer que l'inclusion et le maintien dans l'emploi sont une préoccupation majeure de l'UCA. Grâce à la création de ce bureau qui a repris entièrement le suivi administratif et budgétaire de l'aménagement des postes de travail, le correspondant handicap se voit dégager du temps au profit du pilotage, de l'accompagnement, de la formation et du travail de réseaux.

La création du Pôle autisme, et plus récemment sa réorganisation sous la dénomination Mission autisme, incluant l'équipe locale Atypie-Friendly, conforte la volonté de l'établissement de mettre l'accent sur l'accompagnement des publics atteints de troubles du neuro-développement. A ce titre, les travaux qui permettront de tendre à la labellisation Atypie-Friendly feront l'objet d'une attention particulière.

3) Élaboration du deuxième schéma directeur handicap de l'UCA

Le travail relatif au renouvellement du schéma directeur handicap s'est étiré sur l'année 2023, en parallèle du renouvellement de la convention avec le FIPFHP. Sous la gouvernance de Blaise Pichon, Vice-président vie universitaire et conditions de travail, le travail a été conduit par Megan CARNAL, correspondante handicap de l'établissement et Amélie BERNAUD, responsable du bureau gestion santé, handicap et conditions de travail de la DRH.

Le FSSSCT ainsi que les directions et services concernés ont été consultés, en particulier le SUH, sur le contenu du nouveau SDH. Le contenu de ce nouveau SDH a été remodelé pour faire apparaître 6 grands axes, répartis-en 17 objectifs opérationnels et 66 fiches-actions.

4) Budget de la politique handicap

Il est à noter que les dépenses prévisionnelles relatives à ce deuxième SDH n'incluent pas les dépenses relatives aux aménagements de poste, aux travaux d'accessibilité, à la formation du personnel ou encore au recrutement d'agents BOE.

L'expérience tirée du premier SDH permet d'établir un budget prévisionnel annuel de 85 000€ pour mener à bien la politique handicap de l'établissement. En parallèle de l'investissement par l'établissement, il est primordial de rappeler le conventionnement avec le FIPHFP, en cours de réflexion lors de la rédaction du premier SDH, qui permet de co-financer les actions en faveur de l'inclusion. Avec une aide de 270 000€ pour trois ans, l'appui concerne majoritairement les aménagements de poste et le maintien dans l'emploi (à hauteur de 78% de la convention) ainsi que les travaux relatifs à l'accessibilité numérique (à hauteur de 20% de la convention). Par ailleurs, les COMP du Ministère permettent notamment de financer le recrutement d'un chargé de projet handicap et des agents de soutien aux étudiants en situation de handicap.



AXE 1

**La politique
des ressources humaines
à l'égard des personnes
en situation de handicap**

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

Après un premier engagement dans le cadre de son SDH initial en 2018, l'UCA confirme à nouveau son engagement pour une politique en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cette démarche locale s'inscrit dans la même lignée que le nouveau plan interministériel handicap d'inclusion professionnelle engagé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Grâce au soutien continu du FIPHFP avec lequel l'UCA a renouvelé son conventionnement pour la période 2024-2026, l'ambition en faveur de la politique des ressources humaines à l'égard des travailleurs en situation de handicap est réaffirmée. La convention est déclinée en 4 objectifs principaux. Avec presque 80% du budget alloué par le FIPHFP dans le cadre de cette convention, c'est 211 000€ qui seront dédiés aux actions de l'axe 1 sur 3 ans.

Afin de faire de l'inclusion une évidence, la formation des personnels reste une priorité. La constitution et le maintien d'un vivier, ainsi que le recrutement de travailleurs en situation de handicap, sur des contrats d'apprentissage mais également sur des besoins pérennes et des concours fera l'objet d'une attention particulière par la DRH.

L'accompagnement des BOE, en cas de difficulté rencontrée en cours de carrière mais aussi dans leurs conditions de travail quotidiennes nécessite un engagement durable qui se veut inscrit dans cette politique handicap.



Objectif 1

***Renforcer la politique de recrutement des
personnes en situation de handicap***



Objectif 1 – Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap

Fiche-action 1.1

Systématiser la procédure de recrutement des agents en situation de handicap	
<p>Public concerné : les candidats en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alerter le correspondant handicap lorsqu'un candidat est BOE. ▪ Diffuser les offres d'emplois auprès de Cap Emploi (en externe), du SUH et de la Fabrique (en interne). ▪ Identifier les contraintes du poste sur chaque fiche de poste. 	<p>Calendrier</p> <p>Systematiquement</p> <p>A chaque recrutement</p> <p>A chaque recrutement</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- La Fabrique ;
- Le Service Université Handicap ;
- Les services qui recrutent.



Indicateur de réussite :

- Nombre de BOE présentant une candidature.



Objectif 1 – Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap

Fiche-action 1.2

Constituer un vivier de candidats en situation de handicap	
<p>Public concerné : les potentiels candidats en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maintenir la participation annuelle de l'établissement au forum Handi-Sup. ▪ Participer au dispositif Duoday pour permettre aux potentiels candidats extérieurs de découvrir les métiers de l'établissement. 	<p>Calendrier</p> <p>Annuel</p> <p>Annuel</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La Fabrique.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de candidats rencontrés au forum Handi-Sup ;
- Nombre de binômes formés dans le cadre du Duoday ;
- Nombre de personnes en situation de handicap recrutées grâce à ces viviers.

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap



Objectif 1 – Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap

Fiche-action 1.3

Recruter des BOE titulaires	
<p>Public concerné : les potentiels candidats en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Recruter au minimum 4 BOE (dont 2 au titre du Décret de 1995).	<p>Calendrier</p> <p>Chaque année</p>



Acteur :

- La Direction des Ressources Humaines.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'agents BOE recrutés.



Objectif 1 – Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap

Fiche-action 1.4

Recruter des apprentis BOE, contractuels et stagiaires	
<p>Public concerné : les potentiels candidats en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer en interne sur les aides financières du FIPHFP quant au recrutement d'apprentis BOE. ▪ Recruter au minimum 5 apprentis BOE. ▪ Garantir la possibilité aux agents de la Fonction Publique d'effectuer un stage de découverte au sein de l'UCA dans le cadre de la convention locale de partenariat de la commission de mobilité inter-fonction publique. ▪ Gratifier les stagiaires en situation de handicap, même lorsque la période de stage est inférieure au minimum légal. ▪ Mise à jour de la procédure et communication sur le dispositif. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>D'ici fin 2026</p> <p>Selon les demandes</p> <p>Selon les demandes</p> <p>2024</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap.



Indicateurs de réussite :

- Nombre d'apprentis recrutés ;
- Nombre de stagiaires recrutés.

1

**La politiques des ressources humaines
à l'égard des personnes en situation de handicap**



Objectif 2

Former le personnel à l'inclusion



Fiche-action 1.5

Former les supérieurs hiérarchiques directs à l'encadrement des personnels en situation de handicap

Public concerné : les supérieurs hiérarchiques directs

- Intervenir dans la formation des managers sur la gestion du handicap.
- Rendre cette formation management obligatoire pour chaque nouveau supérieur hiérarchique.

Calendrier

A chaque
formation
management



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de sessions de formation organisées ;
- Nombre de supérieurs hiérarchiques formés au handicap.



Fiche-action 1.6

Former à l'accompagnement du public en situation de handicap dans le cadre d'activités sportives	
Public concerné : les enseignants du SUAPS <ul style="list-style-type: none">Former les enseignants volontaires au guidage du public déficient visuel dans le cadre des sorties randonnées.	Calendrier 2024



Acteur :

- La Direction des Ressources Humaines.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'enseignants formés.



Fiche-action 1.7

Former les assistants de prévention à la notion de handicap

Public concerné : le service de prévention des risques

- Intervenir dans le cadre de la formation des nouveaux assistants de prévention sur la thématique du handicap.

Calendrier

A chaque formation des assistants de prévention



Acteur :

- Le correspondant handicap.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'assistants de prévention formés.



Fiche-action 1.8

Former aux premiers secours en santé mentale	
<p>Public concerné : toute personne amenée à accompagner un agent (ou un étudiant) en difficulté</p> <ul style="list-style-type: none">Organiser une ou plusieurs sessions de formation.	<p>Calendrier</p> <p>Selon les besoins</p>



Acteur :

- La Direction des Ressources Humaines.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de sessions de formation organisées ;
- Nombre d'agents formés.



Fiche-action 1.9

Former les agents à la thématique du handicap	
<p>Public concerné : tous les agents</p> <ul style="list-style-type: none"> Permettre à chaque agent qui le souhaite de suivre une formation sur les différents types de handicap et la gestion du handicap au sein de l'établissement. 	<p>Calendrier</p> <p>Annuel</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La mission autisme ;
- Le Service de Santé au Travail.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de sessions de formation organisées ;
- Nombre d'agents formés.



Fiche-action 1.10

Former au tutorat des agents en situation de handicap	
<p>Public concerné : les tuteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lorsque la formation des tuteurs sera mise en place, proposer une intervention sur gestion du handicap. ▪ Rédiger un guide d'accueil à l'attention des nouveaux entrants (apprentis, contractuels ou titulaires). ▪ Proposer à chaque nouvel agent BOE recruté, la mise en place d'un tuteur. 	<p>Calendrier</p> <p>A chaque formation</p> <p>2025</p> <p>Pour chaque BOE primo-entrant</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- La mission autisme ;
- Le service d'accueil de l'agent.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de sessions de formation organisées ;
- Nombre de tuteurs formés ;
- Nombre de tutorat mis en place.



Fiche-action 1.11

Former le collectif de travail à un type de handicap spécifique	
<p>Public concerné : le collectif de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> Former le collectif de travail à un type de handicap spécifique. <i>Cette action de formation ne peut être mise en place qu'avec l'accord, ou à la demande de l'agent ou des agents du collectif concernés par ce type de handicap.</i> 	<p>Calendrier</p> <p>A la demande</p>

Acteur :



- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- La mission autisme.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de sessions de formation organisées ;
- Nombre d'agents formés.



Fiche-action 1.12

Rédiger un guide de la formation accessible à destination des formateurs internes	
Public concerné : les formateurs internes et externes <ul style="list-style-type: none">▪ Rédiger puis diffuser à chaque formateur un guide relatif à l'accessibilité des formations.	Calendrier 2027



Acteur :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap.



Indicateurs de réussite :

- Rédaction du guide ;
- Diffusion systématique du guide.



Objectif 3

***Renforcer la politique d'intégration
et de maintien dans l'emploi***

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

Objectif 3 – Renforcer la politique d'intégration et de maintien dans l'emploi

Fiche-action 1.13

Confirmer la procédure d'accompagnement des personnes en situation de handicap	
<p>Public concerné : les agents en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Maintenir des réunions régulières entre le SST et la DRH.▪ Maintenir la fiche de suivi des aménagements de poste permettant de vérifier leur bonne mise en place.	<p>Calendrier</p> <p>Tous les deux mois</p> <p>Au fil de l'eau</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service de Santé au Travail.



Indicateurs de réussite :

- Fréquence des réunions entre le correspondant handicap, le SST et la DRH ;
- Nombre de demandes écrites d'aménagement ;
- Délai moyen entre la prise de contact par le correspondant handicap et le début du contrat de l'agent.

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

Objectif 3 – Renforcer la politique d'intégration et de maintien dans l'emploi

Fiche-action 1.14

Faciliter le changement d'orientation professionnelle d'un agent en situation de handicap	
<p>Public concerné : les agents en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none">Assurer des périodes de stage dans le cadre de la commission de mobilité inter fonction publique au sein de l'UCA ou auprès d'autres fonctions publiques.Communiquer sur l'intranet sur les procédures de reclassement et de reconversion.Identifier à travers la GPEC les besoins à l'année n+1 et mettre en relation les besoins de l'établissement avec les reconversions des agents.	<p>Calendrier</p> <p>En fonction des besoins</p> <p>2025</p> <p>Tout au long de l'année</p>



Acteur :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'agents ayant changé d'orientation (reclassement, reconversion...).

1

La politique des ressources humaines
à l'égard des personnes en situation de handicap



Objectif 4

Optimiser les conditions de travail

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

Objectif 4 – Optimiser les conditions de travail

Fiche-action 1.15

Rendre visibles les dispositifs existants en faveur des proches aidants	
<p>Public concerné : tous les agents</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Communiquer sur le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale et le congé de présence parentale.▪ Formaliser le don de jours de congés, possible notamment pour les proches aidants.	<p>Calendrier</p> <p>2025</p> <p>2024</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le Service de Santé au Travail.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de jours de congés de proche aidant, de solidarité familiale et de présence parentale accordés ;
- Nombre de jours de congés donnés par année ;
- Nombre d'agents bénéficiant du don de jours de congés.

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

Objectif 4 – Optimiser les conditions de travail

Fiche-action 1.16

Aménager des salles de détente ou des espaces de repos à l'Université	
Public concerné : tous les agents	Calendrier
<ul style="list-style-type: none">Aménager l'espace d'accueil Atypie-Friendly.	2024
<ul style="list-style-type: none">Recenser les lieux de repos déjà existants à l'Université.	2026
<ul style="list-style-type: none">Mettre en place des lieux de repos/refuge pour les personnels, étudiants et usagers de l'établissement.	2027



Acteurs :

- Le Service de Prévention des Risques ;
- La Direction des Ressources Humaines ;
- La Direction de la Vie Universitaire ;
- La mission autisme ;
- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'espaces de repos/refuge recensés et créés.

1

La politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap

Objectif 4 – Optimiser les conditions de travail

Fiche-action 1.17

Poursuivre l'aménagement ergonomique des postes de travail dans le cadre de la prévention	
<p>Public concerné : tous les agents</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Terminer le remplacement, pour les agents qui le souhaitent, des souris ordinaires par des souris ergonomiques.▪ Réfléchir à l'aménagement général des postes de travail.	<p>Calendrier</p> <p>À poursuivre</p> <p>2027</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le Service de Santé au Travail ;
- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de souris ergonomiques distribuées ;
- Identification d'un outil/mobilier et nombre d'unités distribuées.



AXE 2

**L'inclusion des étudiants
en situation de handicap**



Les articles L123-4 et L. 123-4-1 du Code de l'éducation exigent que le service public de l'enseignement supérieur « *accueille les étudiants et concourt à leur orientation* » et que « *les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études* ».

Le SUH, partie intégrante du PSHE, est le service dédié pour accueillir et accompagner les étudiants en situation de handicap.

Le nombre d'étudiants en situation de handicap accédant à l'enseignement supérieur ne fait qu'augmenter (150 en 2008, 399 étudiants en 2017, 1 119 en 2022, et 1 300 en janvier 2024). L'augmentation est constante et se confirme pour les années futures, confirmée par l'enseignement secondaire avec qui le SUH noue des liens étroits. Face à cette constante augmentation, l'effectif du SUH a lui aussi évolué pour se doter de personnels qualifiés dans l'accompagnement de ces étudiants avec des besoins spécifiques. Il est primordial que du temps médical supplémentaire soit octroyé afin de raccourcir les délais de rendez-vous médicaux.

Le SUH insiste sur une équipe qualifiée dans la prise en charge du handicap (les chargées de suivi sont psychologues), les situations rencontrées sont parfois lourdes avec des répercussions sociales et/ou familiales importantes. La professionnalisation de l'équipe apparaît évidente afin d'éviter écueils et éventuels débordements. Ainsi, pour faire face à l'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap et à la diversité des handicaps, et pour accompagner qualitativement ces étudiants vers leur réussite, il est fondamental d'optimiser et de stabiliser le fonctionnement du SUH.

La principale mission du SUH est de compenser le handicap de l'étudiant afin de rétablir et de garantir l'équité des chances pour tous les étudiants. Il est primordial de sensibiliser et de former aux handicaps aussi bien les personnels de l'Université que la communauté étudiante



de manière générale. Une fois sensibilisés et formés les personnels et les étudiants pourront plus naturellement œuvrer pour la bonne scolarité de l'étudiant en situation de handicap et ainsi faciliter la procédure de mise en place des aménagements d'études et d'examens, en y jouant un rôle direct pour certains d'entre eux. Le regard porté sur l'étudiant en situation de handicap pourra alors évoluer afin d'être perçu comme un étudiant en tant que tel, un étudiant avec des besoins spécifiques mais étudiant avant tout.

L'équipe du SUH veille particulièrement à accompagner l'étudiant dans son autonomie en le guidant, en le sensibilisant notamment à sa future vie professionnelle. Pour cela, le SUH s'entoure de différents partenaires propres aux besoins de l'étudiant. En effet, comme pour tous les étudiants, et tout au long de leur parcours, de l'entrée à la sortie de l'Université, il convient d'être particulièrement attentif à l'orientation des étudiants en situation de handicap et là aussi d'anticiper les aménagements nécessaires.

De plus, parce que la « vie étudiante » fait partie intégrante d'un environnement universitaire équilibré, facteur de réussite, il est du devoir de l'établissement de faciliter la participation des étudiants en situation de handicap à celle-ci. Le SUH multiplie ses interventions, sensibilisations auprès des autres services universitaires afin de favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap dans les activités qu'ils proposent.



Objectif 1

Optimiser le fonctionnement du Pôle Santé Handicap Etudiant



Fiche-action 2.1

Stabiliser les équipes et pérenniser la professionnalisation des acteurs	
<p>Public concerné : le PSHE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pérenniser les postes au SUH ; <ul style="list-style-type: none"> - 1 poste de secrétariat catégorie C. - 2 postes de chargés de suivi catégorie A. ▪ Recruter des étudiants relais handicap (sur le même format que les étudiants relais santé du SSU). ▪ Recruter des agents de soutien aux étudiants en situation de handicap. ▪ Maintenir le niveau de formation des équipes. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2 par année</p> <p>A partir de 2024</p> <p>Annuel</p>

**Acteurs :**

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le Pôle Santé Handicap Etudiants.

**Indicateurs de réussite :**

- Effectif du PSHE ;
- Nombre d'étudiants relais handicap recrutés ;
- Nombre de formations et thématiques abordées ;
- Nombre d'acteurs formés.



Fiche-action 2.2

Elargir la présence du SUH sur les sites de l'UCA	
<p>Public concerné : Etudiants en situation de handicap et SUH</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agrandir les locaux actuels (adaptés, accessibles, permettant les entretiens confidentiels). ▪ Créer un espace adapté pour le matériel braille. ▪ Assurer une présence en centre-ville sous forme de permanence chaque semaine. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2024</p> <p>2025</p>

**Acteurs :**

- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Le Pôle Santé Handicap Etudiants ;
- La Direction de la Vie Universitaire.

**Indicateurs de réussite :**

- Agrandissement des locaux du SUH ;
- Présence et fréquence de permanences en dehors des bureaux du SUH.



Fiche-action 2.3

Développer les missions du pôle déficience visuelle	
<p>Public concerné : les étudiants empêchés de lire</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer sur les missions élargies du PDV, à savoir l'appui auprès de tous les étudiants empêchés de lire et pas uniquement les étudiants déficients visuels. ▪ Mettre à jour la tarification des prestations du PDV. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2025</p>

**Acteurs :**

- Le Service Université Handicap ;
- La Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles.

**Indicateurs de réussite :**

- Nouveaux supports de communication diffusés ;
- Mise à jour de la tarification.



Objectif 2

Former au handicap



Fiche-action 2.4

Renforcer le réseau de relais de proximité handicap	
<p>Public concerné : le réseau de relais de proximité handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'existence des binômes enseignant/personnel administratif dans les composantes. Animer la formation et l'échange de pratique au sein du réseau. 	<p>Calendrier</p> <p>Au fil de l'eau</p> <p>2 fois par an</p>

**Acteur :**

- Le Service Université Handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre d'agents administratifs et d'enseignants actifs dans le relais.



Fiche-action 2.5

Former les personnels des services de scolarité à l'accueil des étudiants en situation de handicap	
<p>Public concerné : les personnels de scolarité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place une formation spécifique sur la posture des acteurs en charge de l'accueil des étudiants. ▪ Proposer cette formation de manière régulière. ▪ Rédiger un guide support complémentaire à la formation. 	<p>Calendrier</p> <p>2026</p> <p>2026</p>

**Acteurs :**

- La Direction des Ressources Humaines ;
- La Direction de la Formation ;
- La mission autisme ;
- Le Service Université Handicap.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre de personnels formés ;
- Création d'un guide support à la formation et fréquence de sa mise à jour.



Fiche-action 2.6

Sensibiliser les responsables des associations étudiantes à l'accessibilité des manifestations	
<p>Public concerné : les associations étudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Intervenir dans le cadre de l'UE Etudiant engagé ou lors d'actions de sensibilisation à destination des étudiants et/ou associations étudiantes. 	<p>Calendrier</p> <p>Annuel</p>

**Acteurs :**

- La Direction de la Vie Universitaire ;
- La mission autisme ;
- Le Service Université Handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre de participants aux formations et ateliers.



Objectif 3

Accueillir et accompagner l'étudiant en situation de handicap



Fiche-action 2.7

Faciliter l'inclusion dans l'enseignement supérieur des lycées en situation de handicap	
<p>Public concerné : les lycéens en situation de handicap de la région Auvergne</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire connaître les missions du SUH auprès des lycéens en situation de handicap. ▪ Faire connaître les missions du SUH auprès des référents handicap du secondaire. ▪ Réunir les référents handicap du secondaire lors d'une journée dédiée. ▪ Conforter le rôle du SUH comme tête de cordée de la Cordée Accessisup. 	<p>Calendrier</p> <p>Annuel</p> <p>Annuel</p> <p>Annuel</p> <p>Annuel</p>



Acteurs :

- Le Service Université Handicap ;
- Le Rectorat ;
- La mission autisme ;
- Les Centres d'Information et d'Orientation.



Fiche-action 2.8

Améliorer la prise en charge et la gestion du matériel spécifique destiné aux étudiants en situation de handicap	
<p>Public concerné : les étudiants en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réfléchir et mettre en place un cadre permettant la gestion des équipements spécifiques aux étudiants en situation de handicap. ▪ Définir des procédures d'achat, de stockage, de maintenance des équipements spécifiques destinés à la scolarité des étudiants en situation de handicap. ▪ Entamer une réflexion sur la possibilité d'autoriser les étudiants à utiliser leur matériel personnel. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2024</p> <p>2025</p>

**Acteurs :**

- Le Service Université Handicap ;
- La Direction de la Vie Universitaire ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- La Direction de la Formation.

**Indicateurs de réussite :**

- Possibilité pour les étudiants de pouvoir composer sur leur matériel ;
- Existence de procédures claires et applicables par tous.



Fiche-action 2.9

Faciliter le recrutement de secrétaires d'examens	
<p>Public concerné : vivier de secrétaires d'examens et composantes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer dès la rentrée sur le besoin de recruter des secrétaires d'examens. ▪ Contacter les enseignants en retraite. 	<p>Calendrier</p> <p>Chaque année au mois de septembre et au fil de l'eau en cas de besoin</p>

**Acteurs :**

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Les scolarités ;
- Le Service Université Handicap.

**Indicateurs de réussite :**

- Diffusion de la communication ;
- Taux de besoin de recrutement satisfait.



Fiche-action 2.10

Professionnaliser la posture des secrétaires d'examen	
<p>Public concerné : les secrétaires d'examen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rédiger un guide à destination des secrétaires d'examens pour rappeler leur rôle et leurs missions. 	<p>Calendrier</p> <p>2025</p>

**Acteurs :**

- Le Service Université Handicap ;
- La Direction de la Formation.

**Indicateurs de réussite :**

- Rédaction du guide ;
- Nombre de guides diffusés aux secrétaires d'examens.



Fiche-action 2.11

Favoriser la mobilité des étudiants français et étrangers en situation de handicap	
<p>Public concerné : les étudiants français et étrangers en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à jour et renouveler la communication sur le SUH auprès des établissements partenaires. ▪ Initier un travail de partenariat entre le SUH et la DRIF. 	<p>Calendrier</p> <p>2025</p> <p>2025</p>

**Acteurs :**

- Le Service Université Handicap ;
- La Direction de la Formation ;
- La mission autisme ;
- La Direction des Relations Internationales et de la Francophonie.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre d'étudiants en situation de handicap qui ont accès à une mobilité.



Objectif 4

Accompagner l'étudiant dans son orientation et son insertion professionnelle



Objectif 4 – Accompagner l'étudiant dans son orientation et son insertion professionnelle

Fiche-action 2.12

Repenser le dispositif d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en stage	
<p>Public concerné : les étudiants en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposer un plan de formation sur la thématique du handicap aux acteurs de la Fabrique. ▪ Sensibiliser les étudiants en situation de handicap à la déclaration de leur handicap dans leur entreprise de stage. ▪ Consolider le partenariat avec l'association Handi-Sup. ▪ Construire un partenariat avec des associations dédiées à l'insertion professionnelle (Cap Emploi, France travail, missions locales, Handi-Sup, associations spécialisée...). 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>Annuel</p> <p>Dès 2024</p> <p>2025</p>



Acteurs :

- La Fabrique ;
- Le Service Université Handicap ;
- La mission autisme.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de formations et de participants ;
- Nombre d'étudiants en situation de handicap accompagnés à la Fabrique.



Objectif 5

Tendre vers la labellisation Atypie-Friendly

2

L'inclusion des étudiants en situation de handicap

Objectif 5 – Tendre vers la labellisation Atypie-Friendly

Fiche-action 2.13

Œuvrer pour la labellisation Atypie-Friendly	
<p>Public concerné : les étudiants touchés par un trouble du neuro-développement</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Travailler sur les objectifs à atteindre dans le cadre de la labellisation Atypie-Friendly.	<p>Calendrier</p> <p>Lorsque les critères de la labellisation seront rendus publics</p>



Acteurs :

- La mission autisme ;
- Le Service Université Handicap ;
- Le correspondant-handicap.



Indicateur de réussite :

- Obtention du label Atypie-Friendly.

2

L'inclusion des étudiants en situation de handicap

Objectif 5 – Tendre vers la labellisation Atypie-Friendly

Fiche-action 2.14

Mettre en place un suivi personnalisé des étudiants atteints de troubles du neuro-développement	
Public concerné : les étudiants français atteint de troubles du neuro-développement	Calendrier
<ul style="list-style-type: none">▪ Mettre en place un partenariat entre le PSHE et les acteurs de la mission autisme et de l'équipe locale Atypie-Friendly.	2024
<ul style="list-style-type: none">▪ Proposer une procédure pour le suivi personnalisé des étudiants atteints de troubles du neuro-développement.	2024



Acteurs :

- Le Service Université Handicap ;
- La mission autisme.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'étudiants ayant bénéficié de ce suivi personnalisé.



AXE 3

**L'accessibilité au public en
situation de
handicap**



Engagée sur l'accessibilité du bâti depuis le dépôt de son Ad'AP en 2015, l'UCA poursuit les travaux fixés par la loi du 11 février 2005. Outre les obligations représentées par ces Ad'AP et par le registre public d'accessibilité, le travail sur le cheminement, la signalétique, la mise à jour des plans et la formation des personnels d'accueil sont des objectifs identifiés pour une meilleure inclusion des usagers en situation de handicap. Quel que soit le type de handicap, l'Université se doit de pouvoir accueillir son public dans les meilleures conditions, afin de former les professionnels de demain, mais aussi de répondre aux besoins spécifiques de ses personnels.

Alors que l'accent a été mis ces dernières années sur l'accessibilité du bâti, plus tangible, la question de l'accessibilité du numérique est maintenant une priorité pour le FIPHFP. La nouvelle convention signée début 2024 avec le FIPHFP permet ainsi de réserver 20% du montant de la convention pour la question de l'accessibilité numérique.

Ainsi, dans le cadre de ce deuxième SDH, et en conformité avec les objectifs fixés par le conventionnement UCA-FIPHFP, mais aussi celui entre France Universités et le FIPHFP, l'accessibilité du numérique, notamment du site internet et des applications métiers, est incontournable. Le constat national soulignant un faible respect du RGAA, l'ordonnance n°2023-859 du 6 septembre 2023 introduit le contrôle et la sanction en cas de non-respect des obligations en termes d'accessibilité numérique introduites par la loi du 11 février 2005. Plus concrètement, l'Arcom a dorénavant pour mission de veiller au respect d'un certain nombre d'obligations relatives à l'accessibilité des services numériques. L'affichage de la déclaration d'accessibilité, la présence d'un schéma pluriannuel de mise en accessibilité, la possibilité pour les usagers de signaler les manquements et la conformité au RGAA sont autant d'aspects qui seront contrôlés par l'Arcom. En cas de manquements, et après une première mise en demeure, des sanctions pécuniaires d'un montant maximal de 25 000€ pourront être prononcées.



Objectif 1

Renforcer l'accessibilité du bâti



Fiche-action 3.1

Prendre en compte les besoins spécifiques des agents et étudiants en situation de handicap	
<p>Public concerné : les agents en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> À chaque nouveau projet, consulter le correspondant handicap et/ou le SST et/ou la mission autisme pour identifier les besoins spécifiques de certains agents. 	<p>Calendrier</p> <p>En fonction des travaux prévus</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Le Service de Santé au Travail ;
- La mission autisme.

**Indicateur de réussite :**

- Nombres de consultations avant réalisation des travaux.



Fiche-action 3.2

Diffuser et mettre à jour le registre public d'accessibilité	
Public concerné : tous <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour le registre public d'accessibilité 	Calendrier Chaque année

**Acteurs :**

- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Le correspondant handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Présence du registre d'accessibilité à jour.



Fiche-action 3.3

Mettre en place un cheminement et une signalétique accessible	
Public concerné : tous <ul style="list-style-type: none"> Tenir compte de la réglementation des Ad'AP pour l'instauration du cheminement et de la signalétique accessible. 	Calendrier 2027

**Acteurs :**

- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- Les Services recevant du public.

**Indicateur de réussite :**

- Pourcentage des bâtiments conformes aux Ad'AP.



Fiche-action 3.4

Mettre à jour les plans d'accès des sites	
<p>Public concerné : tous</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les places de parking, les accès aux parkings et aux bâtiments, les ascenseurs et rampes d'accès, les accueils, les infirmeries et lieux de repos. ▪ Uniformiser et mettre à jour les plans sur le site institutionnelle de l'UCA. 	<p>Calendrier</p> <p>2028</p> <p>2028</p>

**Acteurs :**

- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Le correspondant handicap ;
- La Direction de la Communication.

**Indicateur de réussite :**

- Pourcentage de plans de site mis à jour sur l'ensemble des plans de site.



Fiche-action 3.5

Améliorer la connaissance de l'accessibilité des salles	
Public concerné : tous	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recenser les salles accessibles sur chaque site. ▪ Afficher l'accessibilité des salles sur le logiciel ADE. 	2026 2026

**Acteurs :**

- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Les instituts, composantes et laboratoires ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- Le correspondant handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Pourcentage des salles renseignées.



Fiche-action 3.6

Former les personnels d'accueil à l'accueil du public en situation de handicap

Public concerné : les personnels d'accueil

- Renouveler la formation des agents d'accueil à l'accueil des personnes en situation de handicap.
- Renseigner le suivi de cette formation et les personnes formées dans le Registre public d'accessibilité.

Calendrier

2024

A chaque mise à jour du registre



Acteur :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La mission autisme.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de participants par formation et par année ;
- Pourcentage du public d'accueil formé.



Fiche-action 3.7

Informers le personnel de l'évolution des travaux dans le cadre de l'AdAP	
<p>Public concerné : tous</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour chaque année sur le site institutionnel de l'UCA le tableau de suivi des travaux prévus dans le cadre de l'Ad'AP. 	<p>Calendrier</p> <p>Chaque année</p>

**Acteurs :**

- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Energie ;
- Le correspondant handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Présence du tableau de suivi à jour sur le site institutionnel.



Fiche-action 3.8

Mettre en place un dispositif d'aide au cheminement/déplacement pour les usagers en situation de handicap	
<p>Public concerné : personnels, étudiants et usagers extérieurs en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Étudier et comparer les outils d'aide à l'accessibilité et au cheminement. ▪ Étudier les besoins des usagers internes. ▪ Développer un outil d'aide à l'accessibilité et au cheminement. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2024</p> <p>A partir de 2025</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et de l'Énergie ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information.

**Indicateurs de réussite :**

- Mise en place d'outils ;
- Nombre d'utilisateurs de l'outil.



Fiche-action 3.9

Améliorer l'accueil des bibliothèques universitaires	
<p>Public concerné : les étudiants, en situation de handicap ou non</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Étudier les pistes d'amélioration pour un accès plus ergonomique. ▪ Acquérir et mettre à disposition le mobilier ou le matériel. ▪ Promouvoir la formation spécifique pour les étudiants déficients visuels (accès aux ressources électroniques et recherche catalogue). 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2025-26</p> <p>2024</p>

**Acteurs :**

- La Bibliothèque Universitaire ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- Le Service de Santé au Travail.

**Indicateurs de réussite :**

- Identification du mobilier et/ou du matériel ;
- Nombre d'unités mises à disposition.



Objectif 2

Travailler sur l'accessibilité numérique et des outils



Fiche-action 3.10

Mettre en place et structurer le comité de pilotage relatif à l'accessibilité numérique	
<p>Public concerné : les acteurs du numérique et du handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier et mettre en place le comité de pilotage pour rappeler les indicateurs, fixer les actions et le calendrier. ▪ Rédiger un schéma pluriannuel de mise en accessibilité. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p> <p>2025</p>

**Acteurs :**

- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- La direction de la communication ;
- Le correspondant handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre de réunions du comité de pilotage.



Fiche-action 3.11

Mettre en place un groupe test d'utilisateurs	
<p>Public concerné : agents et étudiants en situation de handicap ou non</p> <ul style="list-style-type: none"> Constituer un groupe test d'utilisateurs pour mesurer et remonter les difficultés rencontrées en termes d'accessibilité. 	<p>Calendrier</p> <p>2024 et 2025</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre d'utilisateurs dans le groupe ;
- Nombre de retours du groupe.



Fiche-action 3.12

Formation et/ou coaching des acteurs internes	
<p>Public concerné : agents de la DOSI et de la direction de la communication, experts numériques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser un audit des outils numériques. ▪ Selon les retours des audits, mettre en place des actions de formation et/ou de coaching par un prestataire extérieur. 	<p>Calendrier</p> <p>2025</p> <p>2025 à 2028</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- La Direction de la Communication.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre de formations, d'audit et d'heures de coaching.



Fiche-action 3.13

Communiquer sur les règles à respecter pour l'utilisation de documents informatiques accessibles
Public concerné : agents de l'UCA

- Développer et mettre en œuvre une stratégie de communication efficace pour sensibiliser à l'importance de l'accessibilité numérique et promouvoir les ressources et les initiatives existantes.

Calendrier

2025


Acteurs :

- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- La Direction de la Communication ;
- Le correspondant handicap.


Indicateurs de réussite :

- Nombre de supports et fréquence des mises à jour ;
- Fréquence de diffusion.



Fiche-action 3.14

Améliorer la cohérence et l'accessibilité des sites interne	
<p>Public concerné : étudiants, personnels et usagers extérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Déployer le nouveau template sur l'ensemble des sites web (composantes et laboratoires inclus). 	<p>Calendrier</p> <p>2024-2028</p>

**Acteurs :**

- La Direction de la Communication ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre de sites sur lesquels le nouveau template a été déployé ;
- Degré d'accessibilité des sites.



Fiche-action 3.15

Améliorer de façon continue les outils numériques	
<p>Public concerné : étudiants et personnels</p> <ul style="list-style-type: none"> En interne, adopter une approche agile pour le développement et la mise à jour de l'Environnement Numérique de Travail (ENT) et autres outils numériques, en s'appuyant sur le coaching et les retours des groupes tests pour optimiser l'expérience et l'accessibilité. Lorsqu'il est fait appel à un prestataire extérieur pour un outil information, systématiser l'obligation d'accessibilité numérique dans le cahier des charges. 	<p>Calendrier</p> <p>2024-2028</p> <p>Dès 2024</p>

**Acteurs :**

- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- La Direction des Achats.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre d'outils améliorés ;
- Degré d'accessibilité des outils.



Fiche-action 3.16

Penser l'utilisation de l'Intelligence Artificielle pour faciliter l'accès aux informations
Public concerné : étudiants, personnels et usagers extérieurs

- Adopter et adapter l'usage de l'Intelligence Artificielle (IA) aux sites UCA pour rendre les ressources plus accessibles.

Calendrier

2024-2028


Acteur :

- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information.


Indicateur de réussite :

- Utilisation de l'IA.



Fiche-action 3.17

Prévoir la mise en accessibilité des outils de téléphonie	
<p>Public concerné : étudiants, personnels et usagers extérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer, selon le retour prévu du Gouvernement, une solution universelle pour l'accessibilité des outils de téléphonie. 	<p>Calendrier</p> <p>2026</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information.

**Indicateurs de réussite :**

- Identification d'une solution d'accessibilité ;
- Mise en place de l'outil ;
- Nombre d'utilisateurs de l'outil.



AXE 4 La

**formation, la recherche et le
handicap**



Dans un but de visibilité et de promotion, et parce que l'UCA est un établissement pluridisciplinaire qui est amené à traiter du handicap sous des angles variés et complémentaires, il est nécessaire de recenser et de communiquer sur les formations, les enseignements et les actions de recherches menés à l'UCA sur la thématique du handicap.

La thématique en elle-même n'ayant pas pour autant vocation à se substituer à la prise en compte du handicap dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, la question de l'accessibilité de la pédagogie se doit d'être étudiée également. En complémentarité avec les efforts prévus à ce titre au sein de l'établissement, la DGESIP indique également travailler sur la conception d'une formation à destination des enseignants-chercheurs.

Parce que les doctorants sont à la fois concernés potentiellement par la thématique du handicap dans leur recherche, mais également par la question de la pédagogie en tant qu'éventuels futurs enseignants, il apparaît important de les prendre en compte dans la politique handicap.

Pour information et en complément, le recensement des formations, enseignements et de la recherche en lien avec le handicap sur la période 2018-2023 a été effectué dans les annexes du bilan du SDH-1.



Objectif 1

Recenser les actions de formation et de recherche en lien avec la thématique du handicap



Objectif 1 – Recenser les actions de formation et de recherche en lien avec la thématique du handicap

Fiche-action 4.1

Recenser les formations, modules d'enseignement et les actions de recherche axés sur le handicap	
<p>Public concerné : les composantes, laboratoires et la DRED</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à jour l'état des lieux des formations. ▪ Chaque année, envoyer un questionnaire aux composantes et laboratoires pour leur demander de remonter le recensement. 	<p>Calendrier</p> <p>Chaque année</p> <p>Chaque année</p>



Acteurs :

- Le correspondant handicap ;
- Les composantes ;
- Les laboratoires ;
- La Direction de la Recherche et des Ecoles Doctorales.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de retours apportés au questionnaire ;
- Liste des formations et/ou d'enseignements ;
- Listes des actions de recherches.



Objectif 1 – Recenser les actions de formation et de recherche en lien avec la thématique du handicap

Fiche-action 4.2

Recenser les événements et actions menées dans le domaine du handicap	
<p>Public concerné : les organisateurs de projets.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer auprès des organisateurs de projets afin qu'ils fassent connaître les événements organisés sur la thématique du handicap (conférences, actions de sensibilisation...). ▪ Dresser un bilan des actions menées dans l'année. 	<p>Calendrier</p> <p>Chaque année</p> <p>Chaque année</p>



Acteur :

- Le correspondant handicap.



Indicateur de réussite :

- Nombre d'actions menées dans le domaine du handicap recensées.



Objectif 2

Faciliter la prise en compte du handicap dans l'enseignement et la recherche



Objectif 2 – Faciliter la prise en compte du handicap dans l'enseignement et la recherche

Fiche-action 4.3

Intégrer la notion de handicap à la formation des doctorants	
<p>Public concerné : les étudiants et les doctorants</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre de la formation des doctorants, ouverture du module socio-professionnel « Mieux comprendre le handicap ». 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p>



Acteurs :

- La Direction de la Recherche et des Ecoles Doctorales ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service de Santé au Travail ;
- Le Service Université Handicap.



Indicateur de réussite :

- Nombre de participants au module socio-professionnel portant sur la thématique du handicap.



Objectif 2 – Faciliter la prise en compte du handicap dans l'enseignement et la recherche

Fiche-action 4.4

Encourager la recherche menée par des personnes en situation de handicap	
<p>Public concerné : les étudiants en situation de handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> En complément d'un éventuel financement par le Ministère, financer en interne un contrat doctoral handicap. 	<p>Calendrier</p> <p>2024</p>



Acteurs :

- La Direction des Ressources Humaines ;
- La Direction de la Recherche et des Ecoles Doctorales.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de candidatures reçues et de recrutement de contrats doctoraux (sur financement Ministère ou interne) ;
- Nombre de bourses de thèse octroyées pour la recherche portant sur la thématique du handicap.



Objectif 2 – Faciliter la prise en compte du handicap dans l'enseignement et la recherche

Fiche-action 4.5

Mettre en place une formations sur la pédagogie accessible	
<p>Public concerné : les enseignants et les enseignants-chercheurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une formation à la pédagogie inclusive. 	<p>Calendrier</p> <p>A partir de 2024</p>



Acteurs :

- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La mission Autisme ;
- La Direction de la Formation.



Indicateurs de réussite :

- Nombre d'enseignants et d'enseignants-chercheurs suivant ces formations ;
- Nombre d'heures / stagiaires.



AXE 5

Les achats inclusifs

5 Les achats inclusifs



En complément de la mise en place d'un marché pour l'acquisition du mobilier et matériel ergonomique dans le cadre de l'aménagement des postes de travail, la direction des achats et les acteurs du handicap collaborent sur l'identification des entreprises du secteur adapté et protégé grâce auxquels l'établissement peut renforcer sa politique d'achats solidaires.

L'achat auprès de ce secteur (constitué d'ESAT et d'EA) permet à l'établissement non seulement de diminuer légèrement sa contribution auprès du FIPHFP, mais surtout d'employer de manière indirecte des travailleurs en situation de handicap qui ne sont pas aptes à travailler dans le milieu dit ordinaire.

La politique d'achats solidaires fait partie intégrante du PAA de l'Université Clermont Auvergne dans lequel est fixé pour objectif d'avoir plus de 41% de marchés introduisant une disposition sociale (au titre de telles dispositions figurent les marchés réservés pour les entités employant des personnes en situation de handicap (EA, ESAT, SIAE et EESS)).



Objectif 1

***Inciter à une politique
d'achats solidaires***



Objectif 1 – Inciter à une politique d’achats solidaires

Fiche-action 5.1

Sensibiliser les agents de l’UCA à l’achat solidaire	
<p>Public concerné : les agents acheteurs et décideurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer les services de l’UCA des EA et ESAT existants, et des prestations qu’ils proposent. ▪ Communiquer sur la prise en compte des dépenses auprès du secteur adapté et protégé dans le montant de la contribution du FIPHFP. ▪ Identifier les bonnes pratiques mises en place à l’UCA et communiquer dessus. 	<p>Calendrier</p> <p>2025</p> <p>2025</p> <p>2025</p>



Acteurs :

- La Direction des Achats ;
- Le correspondant handicap.



Indicateur de réussite :

- Nombre d’actions et supports de communication.



Objectif 1 – Inciter à une politique d’achats solidaires

Fiche-action 5.2

Développer des lots et marchés réservés auprès du secteur adapté et protégé	
<p>Public concerné : les entreprises adaptées et les établissements et services d’aide par le travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recenser les entreprises locales du secteur adapté et protégé. ▪ Effectuer un benchmarking auprès des acheteurs publics locaux. 	<p>Calendrier</p> <p>2025</p> <p>2025</p>



Acteurs :

- La Direction des Achats ;
- Le correspondant handicap.



Indicateurs de réussite :

- Nombre de marchés ou de lots réservés aux entreprises du secteur adapté et protégé ;
- Montant des dépenses effectuées auprès d’entreprises du secteur adapté et protégé ;
- Diminution de la contribution induite par les dépenses effectuées auprès du secteur adapté et protégé.



AXE 6

**La communication, la
sensibilisation et les réseaux**

Pour que la politique mise en œuvre par l'UCA puisse être efficace, il convient d'impliquer la communauté universitaire toute entière en lui permettant de mieux comprendre ce qu'est le handicap mais également en lui donnant facilement accès aux informations relatives au handicap.

Les supports de communication étant pour la plupart déjà existants, c'est sur le contenu que l'effort sera ciblé, afin de permettre à chacun de consulter librement les informations qui pourraient le concerner ou l'intéresser. La fluidité de la communication doit permettre de tendre vers plus d'autonomie et limiter l'isolement de chacun.

Par ailleurs, la sensibilisation des personnels et des étudiants de l'établissement reste un levier primordial pour faciliter l'inclusion aujourd'hui, mais aussi pour favoriser l'ouverture d'esprit des professionnels de demain. A ce titre, elle n'a pas vocation uniquement à faciliter le dialogue, mais bien également à faire changer le regard de tous.

Parce que le contenu et les supports de ces actions de sensibilisation sont les mêmes quel que soit le public destinataire, il est prévu de mutualiser les actions pour les ouvrir tant aux étudiants qu'aux personnels de l'établissement.

Dans un but de partage d'expériences et de compétences, mais aussi pour décroïsonner la position du correspondant handicap et profiter de la volonté des différents acteurs, le développement de réseaux, en interne comme en externe doit faire l'objet d'une attention particulière.

Objectif 1

Sensibiliser les personnels et les étudiants



Fiche-action 6.1

Renforcer les ressources humaines chargée de la mise en place des actions de sensibilisation	
<p>Public concerné : personnels et étudiants</p> <p>Suite au recrutement fin 2023 d'un chargé de projet handicap grâce au budget du COMP :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier et prioriser les actions à mettre en place sur la durée du contrat du chargé de projet 	<p>Calendrier</p> <p>2024 et 2025</p> <p>2024</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- Le chargé de projet handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre d'actions identifiées et mises en place.



Fiche-action 6.2

Organiser des cafés thématiques handicap	
Public concerné : personnels et étudiants	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recenser des cafés thématiques existants en interne. 	2024
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rédiger un process sur l'organisation. 	2024
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recenser les thématiques à aborder. 	À partir de 2025
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place des cafés thématiques. 	À partir de 2025

**Acteurs :**

- Le chargé de projet handicap ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- La mission autisme.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre d'acteurs formés à l'animation de la fresque de la diversité ;
- Édition de la fresque du handicap



Fiche-action 6.3

Sensibiliser au handicap	
<p>Public concerné : personnels et étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> Organiser des actions de sensibilisation sur les différents sites universitaires. Créer une fresque sur la thématique du handicap et former les acteurs à l'animation de cette fresque. 	<p>Calendrier</p> <p>1 action/année</p> <p>2024</p>

**Acteurs :**

- La Direction des Ressources Humaines ;
- Le Service Université Handicap ;
- La mission autisme ;
- Le chargé de projet handicap.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre d'actions de sensibilisation organisées et nombre de participants à chacune de ces actions.
- Création de la fresque du handicap et nombre de fresques animées.



Fiche-action 6.4

Multiplier la formation de binôme dans le cadre de la découverte des métiers de l'UCA	
<p>Public concerné : étudiants en situation de handicap et personnes en situation de handicap extérieurs à l'établissements</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer le dispositif Côté-Coulisses pour permettre à un nombre plus important d'étudiants de découvrir les métiers de l'établissement. 	<p>Calendrier</p> <p>Annuel</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre d'actions de sensibilisation organisées et nombre de participants à chacune de ces actions.



Fiche-action 6.5

Proposer une Unité d'enseignement libre et/ou un atelier LSF	
Public concerné : les étudiants et personnels	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposer la création d'une UE libre LSF. ▪ Proposer un atelier LSF à destination du personnel. 	2027 2027

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- La Direction de la Formation ;
- Le CLASS.

**Indicateurs de réussite :**

- Création de l'UE libre ;
- Création de l'atelier ;
- Nombre de participants à l'UE libre et à l'atelier.



Objectif 2

Diffuser l'information



Fiche-action 6.6

Diffuser du contenu relatif à l'accompagnement et à la politique handicap sur l'intranet et le centre d'aide	
Public concerné : Agents et étudiants <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les besoins de contenus à diffuser ▪ Rédiger ou mettre à jour les contenus 	Calendrier 2024 2025 et 2026

**Acteurs :**

- Le Centre de Service ;
- La Direction des Ressources Humaines.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre de publications mises à jour ou nouvellement publiées



Fiche-action 6.7

Fluidifier la communication relative à la thématique du handicap	
<p>Public concerné : les acteurs du handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Systématiser le recours à la direction de la communication pour diffuser l'information via les canaux existants. ▪ Systématiser l'accessibilité de la communication : <ul style="list-style-type: none"> – prendre en compte les critères d'accessibilité dans les supports de communication. – prendre en compte le public en situation de handicap dans l'organisation des manifestations. – Solliciter les acteurs du handicap pour s'assurer de la bonne accessibilité des actions de communication. 	<p>Calendrier</p> <p>Dès 2024</p> <p>Dès 2024</p>

**Acteurs :**

- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap ;
- Le chargé de projet handicap ;
- La mission autisme ;
- La Direction de la Communication.

**Indicateurs de réussite :**

- Nombre de communications sur la thématique du handicap ;
- Prise en compte des critères d'accessibilité et du public à besoins particuliers.



Fiche-action 6.8

Centraliser et simplifier la demande de tickets	
Public concerné : étudiants et personnels	Calendrier
<ul style="list-style-type: none">▪ Identifier et privilégier un seul point d'entrée pour faire remonter les demandes et remarques relatives à l'accessibilité (du bâti et numérique).	

**Acteurs :**

- La Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information ;
- Le Centre de Service.

**Indicateur de réussite :**

- Nombre de tickets remontés.



Objectif 3

Déployer les réseaux internes et externes



Fiche-action 6.9

Identifier un référent de proximité handicap dans chaque direction, service commun, composante et laboratoire

Public concerné : tous les services

- Identifier un référent handicap dans chaque direction, service commun, composante ou laboratoire pour faciliter la diffusion d'information et/ou la mise en place d'actions à destination des personnels.
- Former et animer le réseau des référents de proximité.

Calendrier

2026

Dès 2026



Acteurs :

- Le correspondant handicap ;
- La mission autisme.



Indicateur de réussite :

- Nombre de référents identifiés.



Fiche-action 6.10

Mettre en place un réseau de correspondants handicap commun à l'enseignement supérieur et à la recherche	
<p>Public concerné : les correspondants handicap locaux de l'enseignement supérieur et de la recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les correspondants handicap des organismes de recherche sur le territoire auvergnat. ▪ Mettre en place et animer le réseau local des correspondants handicap de l'ESR. 	<p>Calendrier</p> <p>2025</p> <p>2026</p>

**Acteur :**

- Le correspondant handicap.

**Indicateur de réussite :**

- Création du réseau, nature et fréquence de l'animation du réseau.



Fiche-action 6.11

Déployer l'équipe locale Atypie-Friendly	
<p>Public concerné : l'équipe locale Atypie-Friendly</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier le rôle et les missions de l'équipe et cadrer son interaction avec les autres acteurs internes du handicap. ▪ Renforcer le positionnement de l'équipe. ▪ Construire des liens. ▪ Coordonner l'articulation des différentes équipes et services concernés. ▪ Coordonner le réseau. 	<p>Calendrier</p> <p>Dès 2024</p>

**Acteurs :**

- La mission autisme ;
- Le correspondant handicap ;
- Le Service Université Handicap.

**Indicateurs de réussite :**

- Nature et nombres de liens créer ;
- Nature et fréquence de l'animation du réseau.

Table des matières

Avertissement au lecteur	3
Sommaire	4
Liste des abréviations	5
Introduction	7
Axe 1 – La politique des ressources humaines à l’égard des personnes en situation de handicap.....	10
Objectif 1 Renforcer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap	13
Fiche-action 1.1 Systématiser la procédure de recrutement des agents en situation de handicap	14
Fiche-action 1.2 Constituer un vivier de candidats en situation de handicap	15
Fiche-action 1.3 Recruter des BOE titulaires.....	16
Fiche-action 1.4 Recruter des apprentis BOE, contractuels et stagiaires	17
Objectif 2 Former le personnel à l’inclusion	18
Fiche-action 1.5 Former les supérieurs hiérarchiques directs à l’encadrement des personnels en situation de handicap	19
Fiche-action 1.6 Former à l’accompagnement du public en situation de handicap dans le cadre d’activités sportives.....	20
Fiche-action 1.7 Former les assistants de prévention à la notion de handicap.....	21
Fiche-action 1.8 Former aux premiers secours en santé mentale	22
Fiche-action 1.9 Former les agents à la thématique du handicap	23
Fiche-action 1.10 Former au tutorat des agents en situation de handicap	24
Fiche-action 1.11 Former le collectif de travail à un type de handicap spécifique	25
Fiche-action 1.12 Rédiger un guide de la formation accessible à destination des formateurs internes.....	26
Objectif 3 Renforcer la politique d’intégration et de maintien dans l’emploi.....	27
Fiche-action 1.13 Confirmer la procédure d’accompagnement des personnes en situation de handicap	28
Fiche-action 1.14 Faciliter le changement d’orientation professionnelle d’un agent en situation de handicap	29
Objectif 4 Optimiser les conditions de travail.....	30
Fiche-action 1.15 Rendre visibles les dispositifs existants en faveur des proches aidants.....	31
Fiche-action 1.16 Aménager des salles de détente ou des espaces de repos à l’Université	32
Fiche-action 1.17 Poursuivre l’aménagement ergonomique des postes de travail dans le cadre de la prévention	33
Axe 2 – L’inclusion des étudiants en situation de handicap	34
Objectif 1 Optimiser le fonctionnement du Pôle Santé Handicap Etudiant	37

Fiche-action 2.1 Stabiliser les équipes et pérenniser la professionnalisation des acteurs	38
Fiche-action 2.2 Elargir la présence du SUH sur les sites de l'UCA	39
Fiche-action 2.3 Développer les missions du pôle déficience visuelle.....	40
Objectif 2 Former au handicap	41
Fiche-action 2.4 Renforcer le réseau de relais de proximité handicap.....	42
Fiche-action 2.5 Former les personnels des services de scolarité à l'accueil des étudiants en situation de handicap	43
Fiche-action 2.6 Sensibiliser les responsables des associations étudiantes à l'accessibilité des manifestations.....	44
Objectif 3 Accueillir et accompagner l'étudiant en situation de handicap	45
Fiche-action 2.7 Faciliter l'inclusion dans l'enseignement supérieur des lycées en situation de handicap	46
Fiche-action 2.8 Améliorer la prise en charge et la gestion du matériel spécifique destiné aux étudiants en situation de handicap	47
Fiche-action 2.9 Faciliter le recrutement de secrétaires d'examens	48
Fiche-action 2.10 Professionnaliser la posture des secrétaires d'examen	49
Fiche-action 2.11 Favoriser la mobilité des étudiants français et étrangers en situation de handicap	50
Objectif 4 Accompagner l'étudiant dans son orientation et son insertion professionnelle	51
Fiche-action 2.12 Repenser le dispositif d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en stage.....	52
Objectif 5 Tendre vers la labellisation Atypie-Friendly.....	53
Fiche-action 2.13 Œuvrer pour la labellisation Atypie-Friendly.....	54
Fiche-action 2.14 Mettre en place un suivi personnalisé des étudiants atteints de troubles du neuro-développement	55
Axe 3 -L'accessibilité au public en situation de handicap	56
Objectif 1 Renforcer l'accessibilité du bâti	58
Fiche-action 3.1 Prendre en compte les besoins spécifiques des agents et étudiants en situation de handicap	59
Fiche-action 3.2 Diffuser et mettre à jour le registre public d'accessibilité.....	60
Fiche-action 3.3 Mettre en place un cheminement et une signalétique accessible	61
Fiche-action 3.4 Mettre à jour les plans d'accès des sites	62
Fiche-action 3.5 Améliorer la connaissance de l'accessibilité des salles	63
Fiche-action 3.6 Former les personnels d'accueil à l'accueil du public en situation de handicap	64
Fiche-action 3.7 Informer le personnel de l'évolution des travaux dans le cadre de l'AdAP ...	65
Fiche-action 3.8 Mettre en place un dispositif d'aide au cheminement/déplacement pour les usagers en situation de handicap	66
Fiche-action 3.9 Améliorer l'accueil des bibliothèques universitaires.....	67

Objectif 2 Travailler sur l'accessibilité numérique et des outils	68
Fiche-action 3.10 Mettre en place et structurer le comité de pilotage relatif à l'accessibilité numérique	69
Fiche-action 3.11 Mettre en place un groupe test d'utilisateurs.....	70
Fiche-action 3.12 Formation et/ou coaching des acteurs internes	71
Fiche-action 3.13 Communiquer sur les règles à respecter pour l'utilisation de documents informatiques accessibles	72
Fiche-action 3.14 Améliorer la cohérence et l'accessibilité des sites interne	73
Fiche-action 3.15 Améliorer de façon continue les outils numériques	74
Fiche-action 3.16 Penser l'utilisation de l'Intelligence Artificielle pour faciliter l'accès aux informations	75
Fiche-action 3.17 Prévoir la mise en accessibilité des outils de téléphonie	76
Axe 4 – La formation, la recherche et le handicap formations dans le domaine du handicap	77
Objectif 1 Recenser les actions de formation et de recherche en lien avec la thématique du handicap	79
Fiche-action 4.1 Recenser les formations, modules d'enseignement et les actions de recherche axés sur le handicap	80
Fiche-action 4.2 Recenser les événements et actions menées dans le domaine du handicap	81
Objectif 2 Faciliter la prise en compte du handicap dans l'enseignement et la recherche	82
Fiche-action 4.3 Intégrer la notion de handicap à la formation des doctorants.....	83
Fiche-action 4.4 Encourager la recherche menée par des personnes en situation de handicap	84
Fiche-action 4.5 Mettre en place une formations sur la pédagogie accessible	85
Axe 5 – Les achats inclusifs.....	86
Objectif 1 Inciter à une politique d'achats solidaires	88
Fiche-action 5.1 Sensibiliser les agents de l'UCA à l'achat solidaire	89
Fiche-action 5.2 Développer des lots et marchés réservés auprès du secteur adapté et protégé	90
Axe 6 – La communication, la sensibilisation et les réseaux	91
Objectif 1 Sensibiliser les personnels et les étudiants	93
Fiche-action 6.1 Renforcer les ressources humaines chargée de la mise en place des actions de sensibilisation	94
Fiche-action 6.2 Organiser des cafés thématiques handicap	95
Fiche-action 6.3 Sensibiliser au handicap	96
Fiche-action 6.4 Multiplier la formation de binôme dans le cadre de la découverte des métiers de l'UCA	97
Fiche-action 6.5 Proposer une UE libre et/ou un atelier LSF	98
Objectif 2 Diffuser l'information.....	99

Fiche-action 6.6 Diffuser du contenu relatif à l'accompagnement et à la politique handicap sur l'intranet et le centre d'aide.....	100
Fiche-action 6.7 Fluidifier la communication relative à la thématique du handicap.....	101
Fiche-action 6.8 Centraliser et simplifier la demande de tickets.....	102
Objectif 3 Déployer les réseaux internes et externes	103
Fiche-action 6.9 Identifier un référent de proximité handicap dans chaque direction, service commun, composante et laboratoire.....	104
Fiche-action 6.10 Mettre en place un réseau de correspondants handicap commun à l'enseignement supérieur et à la recherche.....	105
Fiche-action 6.11 Déployer l'équipe locale Atypie-Friendly	106
Table des matières.....	107



Dans un souci d'accessibilité, à chaque axe est associé un logotype sous licence Creative Commons (créateurs d'icônes : Maxim Basinski, Nicholas Mengini, Eucalyp, Gregor Cresnar, Anton, Gan Khoon Ley, Mikicon, Sean, Jamie Rothwell, Juicy Fish, Oki Orlando sur le site internet : <https://thenounproject.com>)

