

**DÉLIBÉRATION N° 2024-2025\_024**  
**du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

**Séance en date du 17 décembre 2024**

**2 – « Ressources humaines »**

**Point n° 2.3 « Schéma directeur du handicap »**

La délibération étant présentée pour décision

|                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| Effectif statutaire : 36 | Refus de vote : 0       |
| Membres en exercice : 36 | Abstention(s) : 0       |
| Quorum : 18              |                         |
| Membres présents : 17    | Suffrages exprimés : 26 |
| Membres représentés : 9  | Pour : 26               |
| Total : 26               | Contre : 0              |

**VU** la loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

**VU** 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 ;

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**VU** la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

La rédaction du schéma directeur du handicap 2024-2026 de l'université de Franche-Comté (uFC) s'inscrit dans un cadre législatif qui encourage l'accès des personnes en situation de handicap à l'enseignement, à l'emploi et à la vie citoyenne et culturelle. Il s'inscrit dans la continuité du schéma directeur 2021-2023, arrivé à échéance et qui avait été adopté au CA le 19 octobre 2021.

Ce nouveau schéma directeur s'appuie sur un état des lieux de la situation des étudiants et des personnels en situation de handicap à l'uFC et sur le bilan des actions réalisées dans le cadre du schéma 2021-2023, qui ont contribué à faire évoluer les problématiques au sein de l'établissement.

Il tient compte également de plusieurs facteurs :

- ***l'orientation générale de la prise en charge du handicap***, qui, outre les mesures de compensation individuelle, tend désormais vers une politique d'actions et de pratiques ***dans une logique d'accessibilité globale***. On entend par là la nécessité de créer un environnement de formation et de travail pensé pour permettre aux étudiant(e)s et aux agents, de vivre, de se former, de travailler avec la plus grande autonomie possible et de participer pleinement à tous les aspects de la vie universitaire parce que l'établissement aura su créer les conditions matérielles et humaines d'une réelle inclusion et d'une réelle accessibilité ;
- ***l'enrichissement et la réorientation d'actions*** afin de prendre davantage en compte la question de l'inclusion globale, mais également l'évolution des différents types de handicap auxquels les services, les enseignants et les chercheurs sont confrontés, en particulier liés aux troubles Dys- et aux troubles du neuro-développement ;
- ***l'intégration aux volets opérationnels*** du schéma directeur 2024-2026 ***d'actions destinées à être présentées dans le cadre de la mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP***, à la suite des contacts et des échanges noués à l'occasion du précédent schéma directeur.  
Ce conventionnement vise à permettre à l'établissement



- de disposer d'un appui pour atteindre les objectifs définis au niveau national s'agissant du recrutement d'agents en situation de handicap ;
- de bénéficier d'un accompagnement sur les bonnes pratiques et les enjeux en matière de recrutement de personnels en situation de handicap ;
- d'être épaulé sur le long terme quant à l'évolution de carrière et aux aménagements de postes et d'environnements de travail, tout en notant que le soutien du FIPHFP concerne également les alternant(e)s recrutés par l'uFC ainsi que les doctorant(e)s.

Au total, le schéma directeur du handicap 2024-2026 présente **51 actions**, qui résultent de la réflexion mise en œuvre par un groupe de travail composé des acteurs de la vie universitaire afin d'apporter des réponses collectives et concrètes aux besoins des agents et des étudiant(e)s en situation de handicap et de travailler à la transition de l'établissement vers un modèle accessible dans une double optique :

- proposer des actions immédiates et planifiées pour les trois prochaines années ;
- engager une dynamique de changement sur un temps plus long afin de faire évoluer les pratiques – accueil, formation, insertion professionnelle, aménagement du cadre d'étude et de travail, participation à la vie sociale – dans une logique d'inclusivité qui rend possible l'autonomie des personnes en situation de handicap ;

De ce fait, les actions proposées se conçoivent à la fois comme des aboutissements auxquels parvenir, mais également comme des pierres de fondation pour les réalisations à venir.

**Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le schéma directeur du handicap**

Pour la présidente et par délégation

Pascal FABRE  
Le Secrétaire Général des services  
Vice-président conseil d'administration



Annexe :

Annexe 2.3.1 Schéma directeur du handicap

*Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie de Besançon, Chancelière des universités*

*Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté*



# SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP

université de Franche-Comté

2024 - 2026



UNIVERSITÉ DE  
FRANCHE-COMTÉ

## LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Si la politique engagée par l'université de Franche-Comté est pionnière et innovante sur bien des sujets, j'ai voulu qu'elle soit plus encore inclusive et bienveillante pour favoriser la pleine intégration des personnes handicapées.

Les actions réfléchies et proposées dans ce nouveau schéma directeur du handicap accentuent les actions du précédent schéma, elles traduisent les valeurs de notre université de Franche-Comté (uFC), université d'ouverture et université d'excellence.

Université de valeur, notre établissement développe une vision globale/systemique de l'inclusion tant de nos étudiantes et étudiants que du personnel. L'ensemble de notre communauté doit être sensibilisée à toutes les formes de handicap, y compris psychique. Cela suppose de renforcer notre offre de formation.

Université d'ouverture, notre uFC s'engage pour offrir à nos étudiantes et étudiants une qualité de vie à l'étude, sans exclusion, et sur toutes ses dimensions. Cet engagement s'étend au personnel au travers du travail important réalisé pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de l'ensemble des membres de notre communauté universitaire.

Université d'excellence, notre université travaille pour que nos étudiantes et nos étudiants puissent suivre les meilleures études dans un cadre optimal, sans restriction liée à une situation de handicap. Cette excellence se décline dans toutes les missions de l'université, la formation, la recherche, l'innovation et le développement socio-économique au bénéfice de notre territoire.

Comme nous nous y étions engagés dans notre projet d'établissement IRRIS, ce nouveau schéma s'inscrit « dans une dynamique d'amélioration continue » pour mettre en œuvre nos cinq priorités que sont l'Insertion, le Rayonnement, la Responsabilité, l'Innovation et la Solidarité.

Macha Woronoff

Présidente de l'université de Franche-Comté

# SOMMAIRE

P.5

## LE CADRE JURIDIQUE

p.6

1. Le cadre juridique européen

p.6

2. Le cadre juridique national

p.7

3. Les dispositifs spécifiques aux universités

P.8

## LE BILAN DU SCHÉMA DIRECTEUR 2021-2023

p.9

1. État des lieux de la situation des étudiants et des personnels en situation de handicap

p.9

- Les étudiants

p.12

- Les personnels

P.14

## 2. Bilan du SDH 2021-2023

p.14

- Axe 1 – Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap afin de favoriser leur accès à la vie étudiante

p.16

- Axe 2 – Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

p.18

- Axe 3 – Parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments

p.19

- Axe 4 – Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap

p.20

- Axe 5 – Mettre en oeuvre des actions de sensibilisation et de formation continue autour du handicap

P.22

## L'ÉLABORATION DU SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP 2024-2026

p.23

1. Le groupe de travail

p.24

2. Le contexte de rédaction du Schéma directeur du handicap 2024-2026

P.30

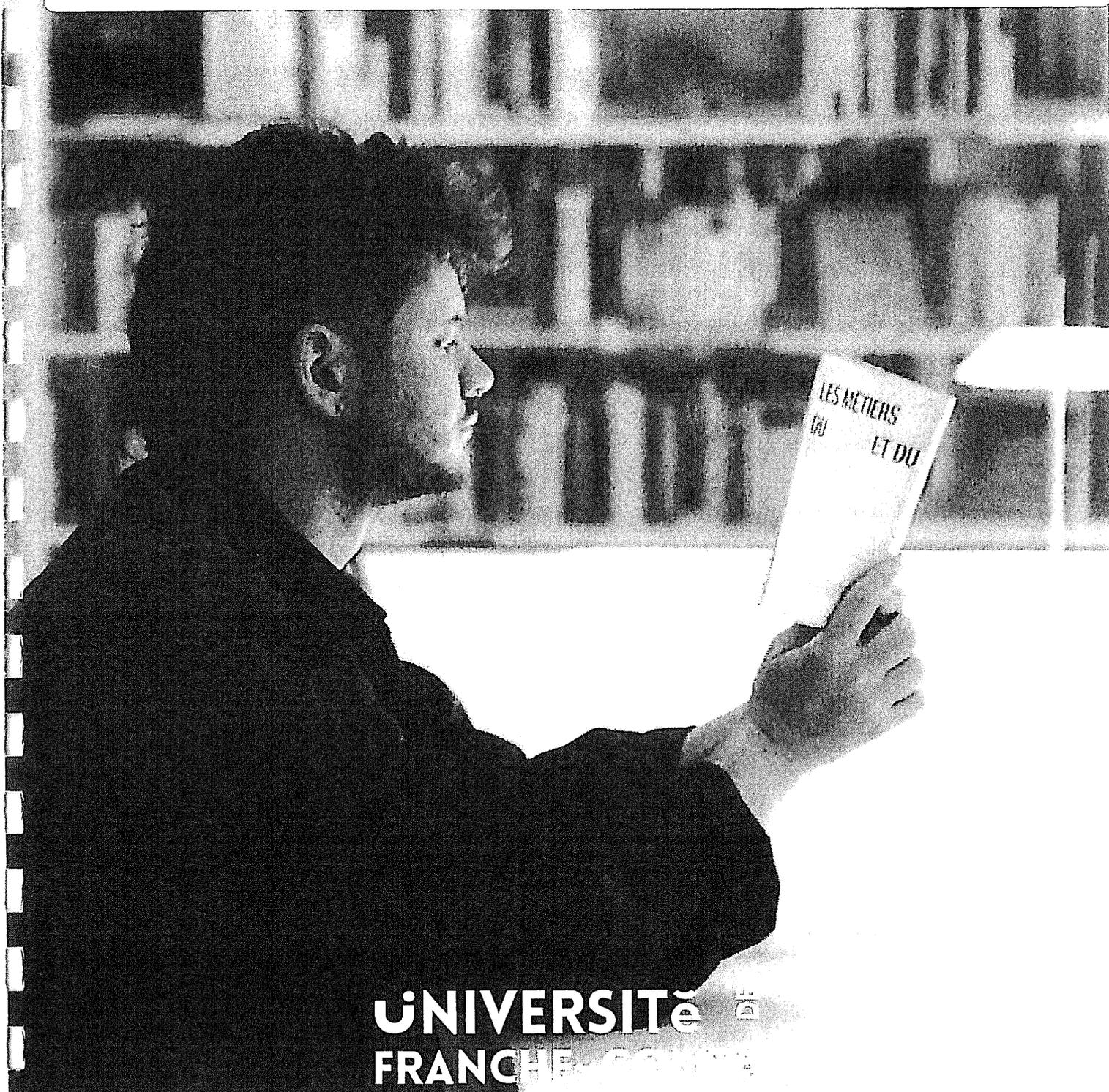
## LES FICHES-ACTION 2024-2026

La politique en faveur des étudiants et des personnels en situation de handicap reste plus que jamais un engagement fort de l'Université de Franche-Comté. Dans une approche globale et innovante, et conformément à son engagement constant en faveur des valeurs humanistes et solidaires, dont témoignent sa charte des valeurs et la rédaction du schéma directeur du handicap 2021-2023, une très forte synergie s'est installée en faveur de l'inclusion.

Les nouvelles actions définies dans le présent schéma directeur, pour la période 2024-2026, montrent à quel point la volonté politique de notre établissement est mobilisée avec tous les services et les composantes de l'uFC ainsi qu'avec les partenaires institutionnels et associatifs pour faire évoluer durablement les pratiques, en sorte que l'enseignement supérieur soit accessible à toutes et à tous et que l'uFC œuvre en faveur d'un accompagnement au plus près de ses personnels et de ses étudiants.

# LE CADRE JURIDIQUE

Un nombre important de textes législatifs et réglementaires ont été consacrés au handicap aussi bien sur le plan européen qu'au niveau national. Il existe par ailleurs un corpus spécifique au cadre universitaire où cette thématique fait l'objet de réglementations et d'orientations importantes.



**UNIVERSITÉ**   
**FRANCHE-COMTE**

## 1. Le cadre juridique européen

Pour ce qui concerne le Conseil de l'Europe, la **Charte sociale européenne révisée** (Strasbourg, 1996) prévoit que « *Toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté* ».

Le 7 décembre 2000, l'Union Européenne quant à elle adopte une **Charte des droits fondamentaux**. Cette charte reconnaît le droit des personnes en situation de handicap « *à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle ainsi qu'à la participation à la vie de la communauté* » (art 26).

## 2. Le cadre juridique national

En France, la réglementation concernant le handicap a évolué progressivement.

**La loi n° 75-534 du 30 juin 1975** d'orientation en faveur des personnes handicapées affirme que « *la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés [...] constituent une obligation nationale*. Elle marque ainsi le passage d'une logique d'assistance à une logique de solidarité en matière de handicap. Dans son sillage, **la loi n°87-517 du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés impose une obligation d'emploi à tous les employeurs (privés et publics) d'au moins 6% sur la totalité des effectifs.

**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 marque une nouvelle étape. S'inspirant de l'OMS, elle adopte une conception extensive du handicap, constitué par « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

D'un point de vue institutionnel, cette loi est notamment à l'origine des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), véritables « guichets uniques » facilitant les démarches des personnes en situation de handicap. Elle a également permis la mise en place du fonds d'insertion des personnes

handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dont la mission consiste à impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

La **loi n°2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique a par ailleurs institué un certain nombre de mesures en faveur des agents publics en situation de handicap, en particulier en matière de recrutement, de facilitation des parcours professionnels. Elle a également marqué l'obligation pour les administrations de désigner des référents handicaps.

Enfin, la **loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023** pour le plein emploi vise à favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés et permet désormais d'accorder les mêmes droits que les titulaires RQTH aux titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité. Ces deux derniers textes sont de portée générale et ne concerne donc pas exclusivement l'ESR

### **3. Les dispositifs spécifiques aux universités**

En 2007, une **Charte université Handicap** est conclue entre le gouvernement et la Conférence des présidents d'Université. Elle a favorisé dans tous les établissements le développement d'une dynamique favorable aux étudiant(e)s handicapé(e)s. En 2012, la charte est reconduite pour cinq ans. Son champ d'application se trouve élargi aux domaines des ressources humaines, de la formation et de la recherche en rapport avec le handicap. Les établissements sont en outre invités à élaborer un schéma directeur déclinant la politique en matière de handicap portée par l'établissement.

La **loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche**, dite loi ESR, valide et renforce les actions déjà menées au sein des établissements.



# LE BILAN DU SCHÉMA DIRECTEUR 2021-2023

Afin d'éclairer le contexte dans lequel s'inscrivent les orientations qui seront données au nouveau schéma directeur du handicap, il convient de s'appuyer :

- D'une part sur un état des lieux de la situation des étudiants et des personnels en situation de handicap à l'uFC,
- D'autre part sur un bilan des actions réalisées dans le cadre du schéma 2021-2023, qui ont contribué à faire évoluer les problématiques au sein de l'établissement

# 1. État des lieux de la situation des étudiants et des personnels en situation de handicap

## Les étudiants

Durant l'année universitaire 2022-2023, sur les **24 219** étudiant(e)s inscrits à l'Université de Franche-Comté (sans compter les stagiaires du CLA), **566** étudiant(e)s ont été reçus, une ou plusieurs fois au SSE, pour des demandes d'aménagements, en raison d'un handicap ou de problèmes de santé ayant des répercussions sur leur cursus universitaire. Pour certains, un suivi téléphonique, par email ou en présentiel a été réalisé. **81** d'entre eux ont été reçus par l'équipe médecin/infirmière au SSE Nord Franche-Comté. Chaque année, les chiffres concernant les étudiant(e)s en situation de handicap sont transmis au ministère de l'enseignement supérieur via une enquête en ligne.

Les missions administratives et financières ont été transférées au BVE avec l'arrivée de la référente handicap.

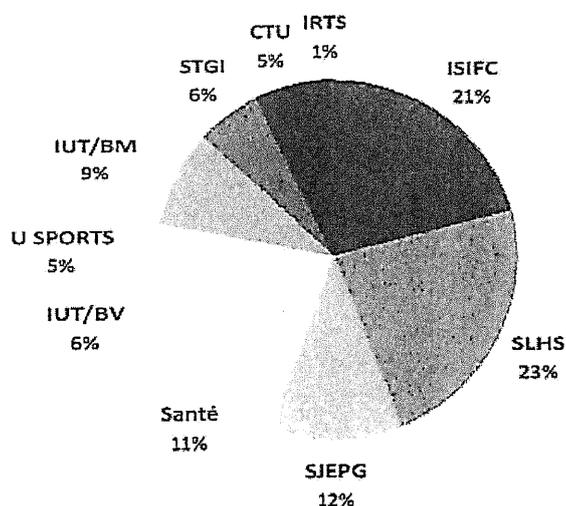
La consultation « aménagements d'études » reçoit des étudiant(e)s tout au long de l'année universitaire.

On note une augmentation régulière des demandes, qui se répartissent en 2022-2023, entre 64% de filles et 36% de garçons et 35 % de boursiers.

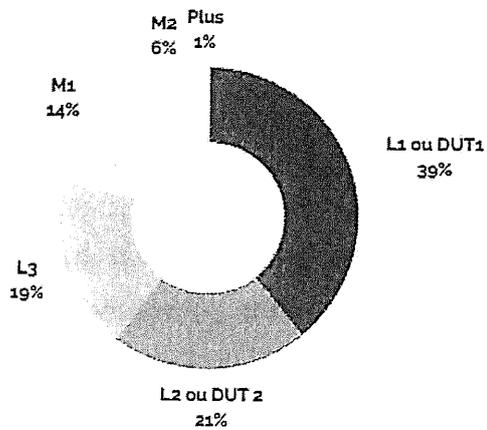
### DEMANDES PAR ANNÉE



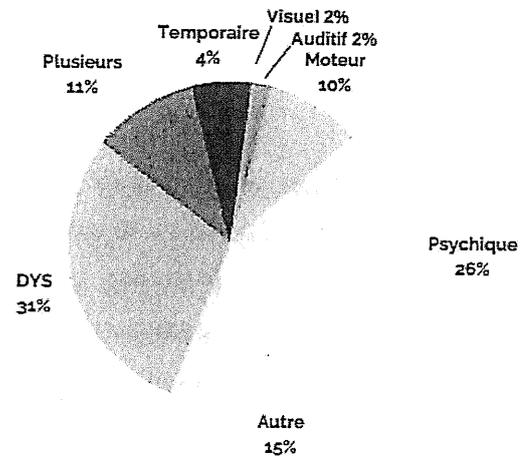
### RÉPARTITION PAR COMPOSANTE



RÉPARTITION PAR ANNÉE D'ÉTUDE



RÉPARTITION PAR TYPE DE HANDICAP



Deux types de troubles dominant par leur fréquence :

- **troubles neurodéveloppementaux** : dyslexie, dysorthographe, dysgraphie, dysphasie, dyspraxie, TDHA, troubles du spectre autistique...
- **troubles psychiques**

Même s'ils ne sont pas séparés des troubles psychologiques dans les chiffres, **les troubles psychiatriques** sont fréquents.

Deux autres catégories de handicap sont fréquentes :

- **troubles moteurs**
- **troubles de santé invalidants tels que** : diabète, MICI, migraines, épilepsie...

Les handicaps temporaires représentent en général des étudiant(e)s blessés en cours d'année.

Peu d'ESH ont un dossier MDPH et une reconnaissance de leur handicap. La plupart des pathologies des ESH ne répondent pas aux critères de reconnaissance de la MDPH.

| DOSSIER MDPH | RECONNAISSANCE<br>TRAVAILLEUR<br>HANDICAPÉ | AAH AEH<br>CARTE INVALIDITÉ | AUXILIAIRE<br>DE VIE | TRANSPORT<br>SPÉCIFIQUE | AFFECTION<br>LONGUE DURÉE |
|--------------|--|-----------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|
| 67           | 52   | 44                          | 3                    | 1                       | 54                        |

Plusieurs aides et aménagements sont proposés :

- **Les aides humaines**

- 27 étudiant(e)s ont bénéficié d'une prise de notes
- 8 étudiant(e)s ont bénéficié d'un accompagnement individuel

24 étudiant(e)s ont été recrutés par Contrat Emploi Étudiant (prise de notes / tutorat) et 12 contrats de vacataires ont été établis pour les raisons suivantes :

- Contrats de preneurs de notes
- Complément des contrats emploi étudiants dont le nombre d'heures était insuffisant
- Contrats d'accompagnants
- Contrats de secrétaires d'examens

- **Les aides techniques particulières**

|                    |                              |
|--------------------|------------------------------|
| Micro HF           | 1                            |
| Ordinateur Braille | 3 appartenants aux étudiants |

- **Les aménagements d'études**

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| Dispense d'Assiduité (DA)<br>Dispense de Contrôle Continu (DCC) | 1 an en 2 (régime long d'études) |
| 180   | 13                               |

De nombreux ESH ont besoin d'une dispense d'assiduité soit pour se rendre à des rendez-vous médicaux fréquents ou de la rééducation, soit en raison d'un état de santé fragile avec des évènements récurrents et imprévisibles qui les contraignent à rester chez eux certains jours.

- **Les aménagements d'examens**

Les chiffres du tableau ci-dessous font référence aux préconisations émises par le SSE pour donner suite aux entretiens et ne concernent pas les mises en œuvre effectives.

|  |     |
|--|-----|
| Temps majoré                           | 370 |
| Salle isolée                           | 27  |
| Secrétaire                             | 10  |
| Matériel informatique                  | 84  |
| Temps de pause                         | 62  |
| Aménagement d'épreuve                  | 26  |
| Composition sur plage braille          | 3   |
| Sujets et documents en gros caractères | 26  |
| Installation particulière              | 7   |
| Port d'un casque isolant               | 4   |
| Autres                                 | 24  |

Le nombre d'étudiant(e)s en situation de handicap à l'université s'est multiplié par 8 depuis 2010-2011 et continue d'augmenter.

L'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap nécessite la coordination de nombreux acteurs. Depuis la rentrée 2021-2022, un chargé de mission Handicap rattaché au bureau de la vie étudiante a été recruté et est venu renforcer les référents handicap du SSE pour accompagner les ESH.

On constate également que beaucoup d'étudiant(e)s présentant des troubles psychiatriques sont reçus dans la consultation « aménagements d'études » et demande une forte mobilisation de l'équipe du SSE.

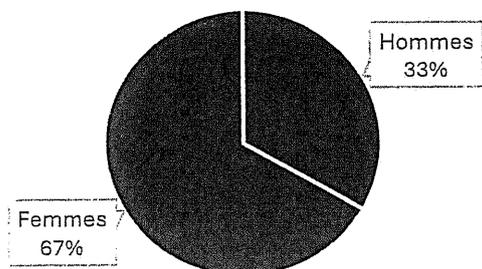
### **Les personnels**

À l'Université de Franche-Comté, 114 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2023 sur 2 533 personnels. Parmi eux,

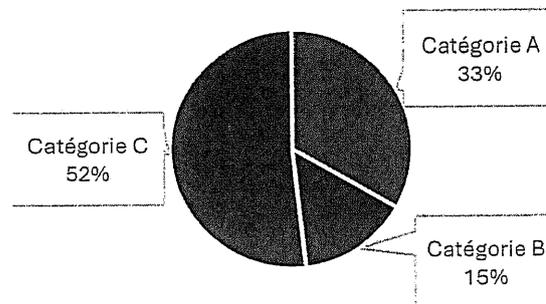
- 27 sont des enseignants titulaires ou contractuels ; 87 sont des personnels BIATSS ;
- 86 sont des agents titulaires et 28 des agents non titulaires.

Depuis 2016, le taux légal d'emploi n'a cessé d'augmenter. Au 31 décembre 2022, il est actuellement à 4,9 % de l'effectif.

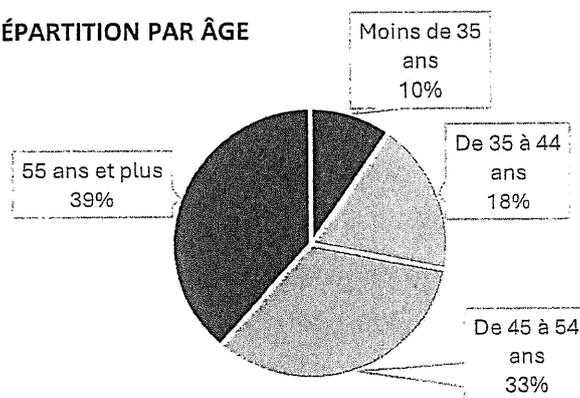
RÉPARTITION PAR GENRE



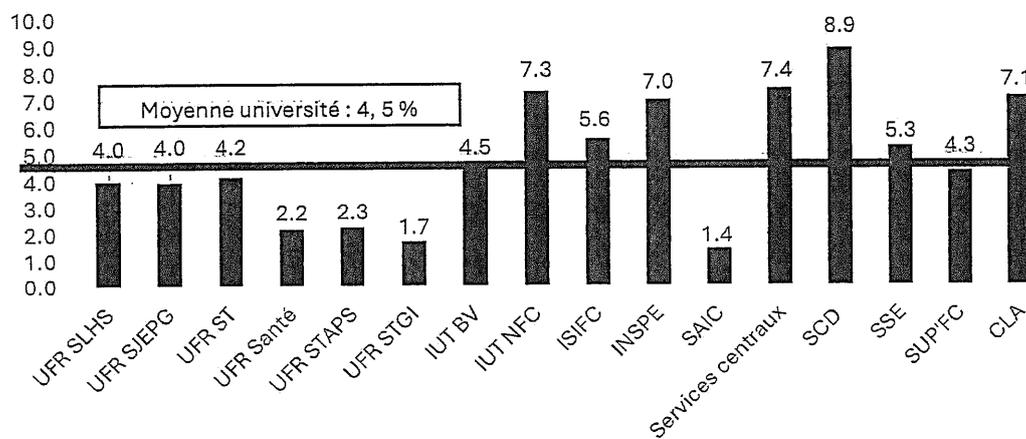
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS



RÉPARTITION PAR ÂGE



POURCENTAGE DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP SUR L'EFFECTIF DE LA COMPOSANTE



Le 4<sup>e</sup> objectif concerne le développement de l'accès aux activités de sport, de culture et de loisirs. Une documentation concernant la Bibliothèque sonore de Besançon et le Handi-sport est disponible pour les étudiant(e)s venant à la MDE . Une présentation des ateliers culturels du SAC et des associations étudiantes, parmi lesquelles la Bi'APAS, est faite lors des rendez-vous de la référente Handicap avec les étudiant(e)s. Cet objectif devra être poursuivi et intégré au prochain SDH en tenant compte des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de projets proposés (handicaps différents, souhait de ne pas être identifiés comme handicapés, emplois du temps incompatibles...). L'action sera de ce fait à reconduire en s'appuyant sur l'expérience de ces trois dernières années.

## **Axe 2 – Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap**

Cet axe, spécifiquement dédié aux personnels de l'uFC, comportait 3 objectifs principaux.

Le 1<sup>er</sup> objectif visait à améliorer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap à l'uFC. Concernant le recrutement de tous les postes administratifs, l'uFC travaille avec France Travail et diffuse les recrutements réservés au BOE à CAP Emploi. L'uFC a une vraie volonté d'ouvrir des concours BOE. Par ailleurs, nous sensibilisons également au recrutement d'alternant bénéficiaire d'une RQTH. Ce volontarisme se traduit dans les chiffres, puisqu'en 2020, on comptait 95 agents employés au titre du BOE, soit 3,9 % de l'effectif avec 49 unités manquantes au regard des 6 % fixés par la loi du 10 juillet 1987, et qu'on en dénombre 120 à la fin de l'année 2022, soit 4,9 % de l'effectif avec 23 unités manquantes.

Il faut également signaler que les recruteurs bénéficient d'une formation au recrutement, au cours de laquelle un focus sur la non-discrimination au regard du handicap est évoquée.

Le travail sur la politique de recrutement passe aussi par le développement de partenariats destinés à favoriser le recrutement des personnels en situation de handicap. À cet égard, des contacts réguliers ont eu lieu avec les représentants du FIPHFP avec 2 objectifs :

- Organiser des actions de communication communes dans le cadre du Duoday ou de tables-rondes avec les différents partenaires
- Travailler à la mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP, qui sera effectif dès le démarrage du nouveau Schéma directeur du handicap.

Ces actions seront donc à poursuivre dans la continuité des échanges précédemment entamés.

Le 2<sup>e</sup> objectif concerne l'identification des personnels susceptibles de bénéficier d'une RQTH, en communiquant sur l'intérêt de faire connaître son handicap. Une information aux agents ainsi qu'aux Relais RH et RSA est mise en œuvre chaque année. Des informations sont également transmises par le biais du bulletin d'information RH. Au 31 décembre 2022, 109 personnels bénéficiaient d'une RQTH (pour 86 personnels au 31 décembre 2020). Ces actions devront donc être poursuivies et certainement renforcées pour favoriser des déclarations RQTH, qui permettent de mieux accompagner les agents sur leur poste de travail. Cet accompagnement est réalisé par le SMPS : Le secrétariat envoie une convocation médicale à chaque personnel ayant déclaré une RQTH au SMPS. L'agent bénéficie en outre d'une visite annuelle dans le cadre de la surveillance médicale renforcée. Dans le cadre du renouvellement de la RQTH, le secrétariat envoie un courrier d'information aux agents dont la notification se termine dans l'année en cours. Le correspondant handicap des personnels est disponible pour les accompagner.

Le 3<sup>e</sup> objectif vise l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Le protocole mis en place fait que les agents bénéficient à leur demande de plusieurs accompagnements :

- un accompagnement par la référente handicap qui va déterminer le besoin de l'agent (social, professionnel, administratif) ;
- un accompagnement évolution professionnelle par la cheffe du service RACPP (formation, préparation concours, mobilité) ;
- un accompagnement de l'assistante du service médico-psycho social sur la mise en œuvre des préconisations d'adaptation de poste effectuées par le médecin de prévention.

Un accompagnement pluridisciplinaire est mis en place pour accompagner l'adaptabilité et/ou le reclassement afin de permettre aux agents de continuer à exercer leurs missions. Les agents peuvent également bénéficier de période de

reclassement ou de réadaptation professionnelle ainsi que d'un parcours de formation adapté.

L'aménagement du poste de travail repose dans un premier temps sur les préconisations faites à l'issue d'une consultation médicale. Le secrétariat met ensuite les prestataires en lien avec l'agent concerné et, dans le courant de l'année, un bilan de l'aménagement de poste est réalisé avec l'agent. En 2021, 17 situations d'aménagement de poste ont été traitées (pour un montant de 39 615 euros) ; 15 en 2022 (pour un montant de 22 997 euros) et 16 en 2023 (pour un montant de 30 836 euros).

### **Axe 3 – Parfaire l'accessibilité numérique et des bâtiments**

Cet axe s'articule autour de 2 objectifs : l'accessibilité numérique d'une part et l'accessibilité des bâtiments d'autre part.

- **Accessibilité numérique :**

Cet objectif est porté par le projet « pilote » du laboratoire du LASA, dans le cadre du projet FIRAH, qui a été livré en octobre 2023. En l'état, l'accessibilité du site internet de l'uFC est subordonnée au chantier de rénovation du site internet et de l'intranet, qui est sur la table : les nouveaux outils seront bien entendu conformes à la réglementation en vigueur sur ces questions. En mai 2023, le calendrier précis n'était pas encore défini puisque nous en étions à la phase de choix du prestataire. Ce point devra donc être reconduit dans le prochain schéma directeur du handicap.

- **Accessibilité des sites :**

La gestion de l'accessibilité des locaux de l'UFC s'inscrit dans le cadre du dépôt de son Agenda d'Accessibilité programmée (Ad'Ap), approuvé le 2 mars 2016. Cet agenda prend en compte les bâtiments ERP ou IOP et propriétés de l'État, ce qui représente 54 bâtiments sur les 120 qui composent le patrimoine de l'uFC.

Le taux d'accessibilité s'est considérablement accru en 10 ans : en 2009, ce taux d'accessibilité était à 45,1 % : il a quasiment doublé en 12 ans, même si les années 2020 et 2021 attestent d'une stagnation à presque 83 %. Ce taux constitue

cependant un trompe-l'œil, dans la mesure où il a principalement augmenté à la faveur de la libération de certains bâtiments et de l'aménagement de rampes pour d'autres. Il s'agit des surfaces accessibles par un PMR. Dans ces surfaces, il y a des zones qui ne sont pas véritablement conformes au titre de l'Ad'AP (marquage pododactyle, marches contrastées, prolongement mains courantes, aménagements sanitaires...). Ce pourcentage n'est donc pas représentatif des travaux restant à réaliser, qui sont encore assez considérables, bien que de nombreux aménagements aient été réalisés.

9 BU sont entièrement accessibles : BU Proudhon, Lettres, Santé, Montbéliard, Vesoul, IUT Besançon, Education Besançon, Éducation Lons & BU Belfort Lucien Febvre. Cette accessibilité ainsi que l'accompagnement des usagers sont bien mis en évidence sur le site des bibliothèques avec une page dédiée : [Accueil handicap – Les Bibliothèques de l'université de Franche-Comté \(univ-fcomte.fr\)](http://univ-fcomte.fr)

S'agissant des travaux restants, une définition des priorités va être réalisée dans le cadre de l'Ad'Ap ainsi qu'un nouveau plan d'actions destiné à finaliser l'Ad'Ap, pour lequel une demande de prolongation a été faite pour permettre une programmation pluriannuelle plus soutenable.

L'accessibilité des sites sera donc un point à reconduire dans le schéma directeur du handicap en proposant de notre côté des actions complémentaires à celles des travaux à proprement parler, qui relèvent pour leur part de l'Ad'Ap.

#### **Axe 4 – Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap**

Le plan prévoyait de répertorier les parcours d'enseignements qui intègrent le handicap avec pour objectif d'étoffer le contenu de formations dispensées.

La formation et la sensibilisation au handicap sont portées

- par le plan de formation (voir axe 5) ;
- par le SMPS, qui se déplace dans les composantes pour se faire connaître et promouvoir ses missions, participe à la formation à destination des nouveaux correspondants handicap et à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- par les parcours d'enseignement comme la licence APAS, qui propose différentes journées ciblées sur les activités physiques adaptées pour

différents publics en situation de handicap. La réalisation d'un répertoire des parcours d'enseignement intégrant le handicap devra être reportée dans le prochain Schéma directeur.

Dans un 2<sup>e</sup> temps, le SDH visait la nécessité de mettre en valeur les travaux de recherches concernant le handicap via le recensement des travaux de recherche sur le handicap et la mise en visibilité de ces travaux via des actions de communication.

Les 2 fers de lance sur le sujet sont le laboratoire de sociologie LaSA et Le CEROU (Centre d'études et de recherches olympiques universitaires), qui a pour vocation de fédérer les études, les enseignements et les travaux de recherche sur l'olympisme et le paralympisme.

La création du répertoire devra être reportée sur le prochain plan. Des actions de communication ont été réalisées sur la recherche et le handicap, notamment en septembre 2023 avec la campagne de communication autour du Prix Thierry Célérier, qui encourage les jeunes femmes de talent en situation de handicap à développer un projet scientifique. Le 13 octobre 2023 a eu lieu la restitution de la recherche sur les travailleurs handicapés menée à l'Université par le LaSA et l'Observatoire Régional de Santé auprès des financeurs et partenaires (Fondation Internationale de la Recherche Appliquée sur le Handicap - FIRA; association pour la Gestion du Fond d'Insertion des Personnes Handicapées - AGEFIPH). Par ailleurs, le 16 janvier 2024 la cérémonie des vœux de l'uFC a pris pour thème l'olympisme avec la participation de l'association Bi'APAS (association de promotion et sensibilisation au sport adapté).

Cet axe devra être poursuivi dans le prochain plan.

#### **Axe 5 – Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation continue autour du handicap**

Plusieurs actions de sensibilisation ont été menées autour du handicap dans des contextes différents :

- L'université relaie les campagnes nationales sur ses réseaux
- Des actions de sensibilisation sont également organisées dans le cadre des manifestations de la semaine olympique et paralympique, comme le 5 avril 2023 en présence du sportif Tony Estanguet. Le prochain plan devra faire

aboutir la participation de l'université à la journée internationale des personnes en situation de handicap le 3 décembre.

- Des contacts ont été pris avec les référents Handicap de la ville de Besançon, qui ont participé à plusieurs réunions de coordination, afin de faire aboutir l'organisation d'une manifestation conjointe.
- L'université participe également au Duoday depuis 2021, où 4 duos ont été formés ; en 2022, 2 duos ont été formés ; en 2023, 4 étudiant(e)s en situation de handicap ont participé à cette journée dans des structures extérieures à l'uFC et l'université a accueilli 3 personnes extérieures en situation de handicap.
- En complément de cette manifestation, une table-ronde ouverte à la communauté universitaire a été mise en place : parcours d'études et témoignages d'étudiant(e)s, retours d'expérience Duoday, présentation des services dédiés à l'insertion professionnelle des étudiant(e)s en situation de handicap et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

S'agissant de la formation, notre plan de formation propose à ce jour 2 formations relatives au handicap :

- Sensibilisation trouble du spectre de l'autisme (TSA) et Trouble du neuro-développement (TND) ;
- Initiation à la langue des signes.

# L'ÉLABORATION DU SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP 2024-2026

Le schéma directeur est un plan d'action pluriannuel qui englobe l'ensemble des domaines concernés par le handicap sur la période 2024-2026. Afin d'élaborer son schéma directeur, l'université a fait le choix de constituer un groupe de travail composé de tous les acteurs de la vie universitaire : gouvernance, services de prévention, service des ressources humaines, composantes, organisations syndicales, personnels et usagers.

L'objectif est de recenser, définir et coordonner toutes les actions en s'appuyant sur l'état des lieux du handicap au sein de l'université.



UNIVERSITÉ DE  
FRANCHE-COMTÉ

## 1. Le groupe de travail

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Bassir Amiri              | Vice-président Égalité Laïcité & Prévention des discriminations                              |
| Benoît Géniaut            | Vice-président Qualité de vie et des conditions de travail                                   |
| Coralie Mayeur-Carpentier | Vice-présidente Vie étudiante  |
| Laurence Ricq             | Vice-présidente Formation  |
| Raphaël Couturier         | Vice-président Numérique   |
| Arnaud Humbey             | Vice-président Patrimoine & Campus durable   |
| Romain Hassold            | Vice-président étudiants   |
| Camille Buhot             | Vice-présidente étudiants  |
| Thierry Camus             | Directeur général des services   |
| Lise Pinoit               | Directrice générale adjointe<br>Pôle Formation Recherche Vie académique et universitaire     |
| Bruno Costantini          | Directeur de la Direction des Systèmes d'information et du numérique                         |
| Charles de Kergariou      | Directeur de la Direction du patrimoine immobilier   |
| Corinne Lesueur-Chatot    | Directrice du Service de Santé Étudiante (SSE)   |
| Gaëlle Galdin             | Directrice de la Communication   |
| Sabine Coulot-Richard     | Responsable du bureau des études et de la scolarité  |
| Émilie Magris             | Chargée d'insertion professionnelle - référente handicap Service Orientation<br>Stage Emploi |
| Estelle Fournier Pedebosq | Référente Handicap étudiants   |
| Olga Kouchnarenko         | Référente Déontologue  |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Isabelle<br>Jacques   | Chargée de mission transformation sociale  |
| Thibaut<br>Bondaz     | Chargé d'opérations immobilières – Département du Patrimoine immobilier  |
| Séverine Bilon        | Responsable du Service Recrutement, accompagnement des compétences et des projets professionnels   |
| Laetitia Ducret       | Responsable du Bureau de la Vie Étudiante  |
| Hélène<br>Gautier     | Responsable Service retraites et accidents   |
| Marie-Édith<br>Vallet | Médecin SSE  |
| Marie Ancian          | Directrice des projets et Médecin SSE  |
| Floriane<br>Mouget    | Psychologue du Personnel de l'Université de Franche Comté  |
| Élisabeth<br>Tournet  | Médecin, SMPS  |
| Annabel<br>Cicolari   | Assistante sociale des personnels, SMPS  |
| Jennifer<br>Bontent   | Secrétaire SMPS  |
| Jérémy<br>Querenet    | Service Sciences, arts, culture  |
| Marie Smouts          | Service Commun de la Documentation<br>Missions services aux publics, action culturelle, communication  |
| Fabrice Geurts        | Directeur Territorial au Handicap<br>Direction régionale Bourgogne Franche Comté<br>FIPHFP<br>(Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) |

## 2. Le contexte de rédaction du Schéma directeur du handicap 2024-2026

Le groupe de travail chargé de l'élaboration du nouveau Schéma directeur du handicap a envisagé le renouvellement du plan d'action selon plusieurs perspectives :

- La poursuite des actions qui n'ont pu être finalisées : entre dans ce cadre le recensement de l'offre de formation et de recherche autour du handicap,

mais aussi du besoin en matière de formation sur ces questions, qui appelle à être renforcé par des actions concrètes orientées vers la mise en œuvre d'une pédagogie inclusive et vers l'impulsion de perspectives de recherche sur le handicap ;

- La poursuite d'actions qui doivent être renouvelées pour assurer une continuité en besoins d'information et de sensibilisation : il s'agit des actions de communication, mais aussi du dialogue et des partenariats avec les structures institutionnelles et associatives locales et régionales destinés à créer une culture d'accessibilité et combattre toutes les formes de discriminations ;
- La poursuite par enrichissement / réorientation de certaines autres actions actuellement en cours, en particulier par la prise en compte des questions de santé psychique et / ou d'autisme, avec une réflexion à mener sur l'intégration à des réseaux du type Atypie-Friendly ;
- L'intégration aux volets opérationnels du Schéma directeur 2024-2026 d'actions destinées à être présentées dans le cadre de la mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP, à la suite des contacts et des échanges noués à l'occasion du précédent schéma directeur. Ce conventionnement vise à permettre à l'établissement
  - de disposer d'un appui pour atteindre les objectifs définis au niveau national s'agissant du recrutement d'agents en situation de handicap ;
  - de bénéficier d'un accompagnement sur les bonnes pratiques et les enjeux en matière de recrutement de personnels en situation de handicap
  - d'être épaulé sur le long terme quant à l'évolution de carrière et aux aménagements de postes et d'environnements de travail, tout en notant que le soutien du FIPHFP concerne également les alternant(e)s recrutés par l'uFC ainsi que les doctorant(e)s.

Les objectifs privilégiés lors de la rédaction de ce 2<sup>e</sup> Schéma directeur sont ainsi multiples :

- garantir aux étudiant(e)s et aux personnels des conditions d'égale réussite dans leur formation et dans leurs projets professionnels ;
- faire connaître l'engagement de l'uFC pour ses valeurs, parmi lesquelles l'inclusion ;
- créer des partenariats de travail avec d'autres structures investies sur la question du handicap ;

- favoriser la synergie autour du handicap par la mise en place de nombreux moyens d'action et d'expression ;
- orienter ces actions, par-delà la mise en place de mesures de compensation individuelle, dans une logique d'accessibilité globale. On entend par là la nécessité de créer un environnement de formation et de travail pensé pour permettre aux étudiant(e)s et aux agents, de vivre, de se former, de travailler avec la plus grande autonomie possible et de participer pleinement à tous les aspects de la vie universitaire parce que l'établissement aura su créer les conditions matérielles et humaines d'une réelle inclusion et d'une réelle accessibilité.

Les 51 actions présentées dans ce nouveau schéma directeur visent ainsi à apporter des réponses collectives et concrètes aux besoins des agents et des étudiant(e)s en situation de handicap en construisant un environnement correspondant à leurs besoins au-delà des simples mesures de compensation individuelle. Il s'agit de ce fait de travailler à la transition de l'établissement vers un modèle accessible dans une double optique :

- proposer des actions immédiates et planifiées pour les trois prochaines années
- engager une dynamique de changement sur un temps plus long afin de faire évoluer les pratiques – accueil, formation, insertion professionnelle, aménagement du cadre d'étude et de travail, participation à la vie sociale – dans une logique d'inclusivité qui rend possible l'autonomie des personnes en situation de handicap.

De ce fait, les actions proposées se conçoivent à la fois comme des aboutissements auxquels parvenir, mais également comme des pierres de fondation pour les réalisations à venir.

Pour ce faire, ce nouveau schéma s'est appuyé sur les 5 axes définis en 2021, auxquels est venu s'ajouter un 6<sup>e</sup> axe, relatif à la gouvernance et au pilotage de la politique du handicap. Il repose donc sur la structure suivante :

**Axe 1 :** Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap

**Axe 2 :** Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap

**Axe 3 :** Renforcer l'accessibilité au handicap dans l'établissement

**Axe 4 :** Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap

**Axe 5 :** Mettre en œuvre des actions de communication et de sensibilisation au handicap

**Axe 6 :** Piloter la politique du handicap

L'expérience et le recul ont montré que la prise en compte du handicap nécessitait la mobilisation et la coordination de multiples acteurs et partenaires ancrés territorialement, au sein et à l'extérieur de l'établissement, dans le cadre temporel resserré de 3 ans. C'est bien l'objectif des actions proposées dans l'axe 6 que de se donner les moyens d'atteindre les objectifs fixés non comme une fin en soi mais comme la condition nécessaire pour que l'établissement puisse avancer dans sa démarche d'inclusion et d'accessibilité.

Pour ce qui concerne les axes « historiques », on pourra observer, à la lecture des fiches actions, les orientations spécifiques prises par le schéma directeur 2024-2026.

Après le travail très important réalisé sur l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap, qu'il convient de continuer à faire vivre, les actions de l'axe 1 ont été orientées sur les poursuites d'études, notamment en direction des doctorant(e)s, les mobilités et sur l'insertion professionnelle.

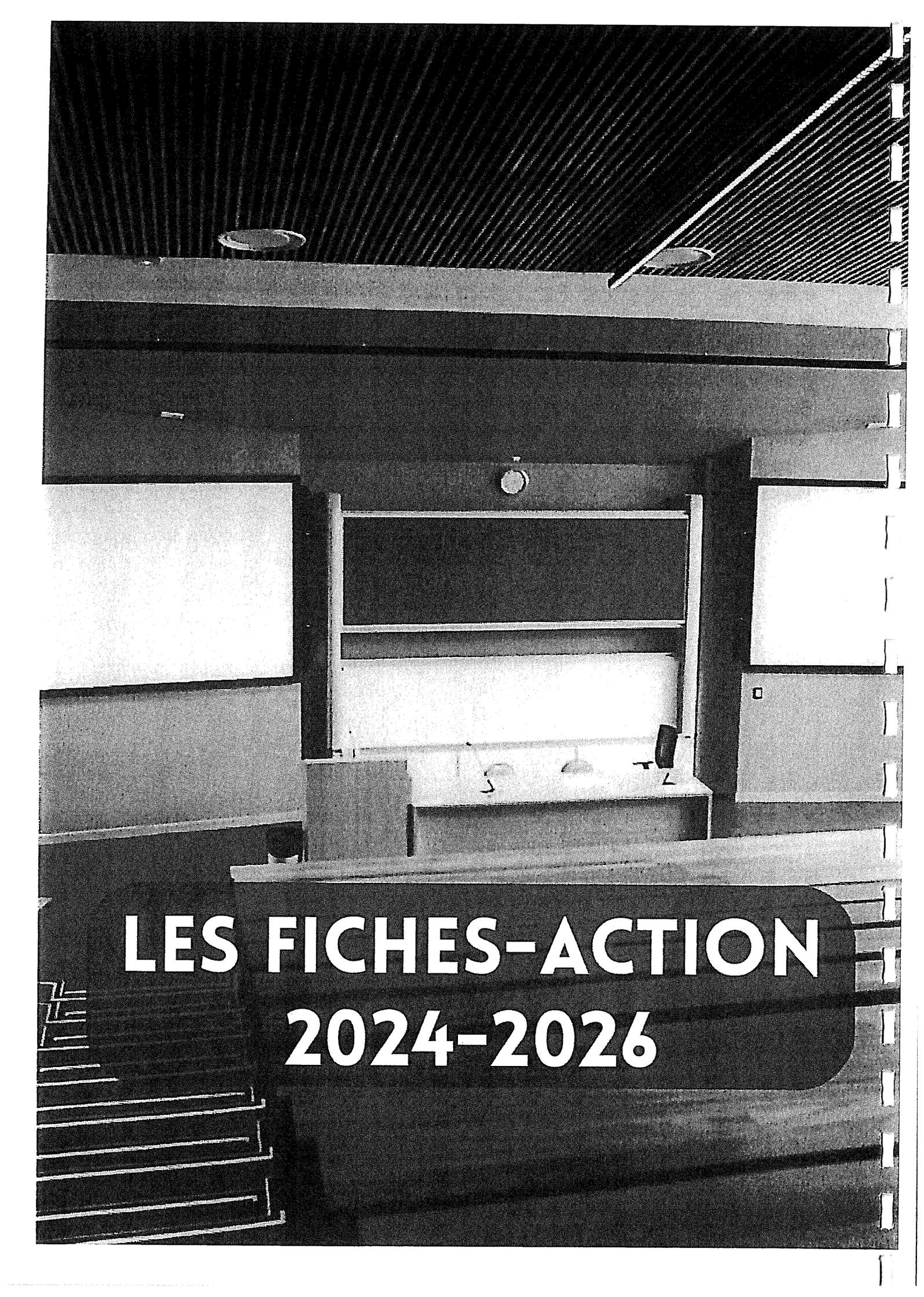
On pourra souligner également la volonté de rendre lisibles, après le travail engagé concernant l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s, les procédures liées au recrutement, au suivi de carrière et aux aménagements de poste de travail des personnels en situation de handicap, une démarche qui sera facilitée par le recrutement à venir d'un(e) Référent(e) Handicap pour les personnels, appelé(e) à jouer auprès des agents le même rôle de pivot que celui qu'exerce l'actuelle Référente Handicap Étudiants. Dans la perspective du conventionnement avec le FIPHFP, l'uFC vise à renforcer sa politique en matière de recrutement d'agents en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou alternant(e)s, et affichera clairement cette politique dans la rédaction de ses offres d'emplois et dans sa communication institutionnelle.

La promotion de l'accessibilité bâimentaire et numérique présentée dans l'axe 3 a été réorientée, par rapport au précédent schéma directeur, en sorte de proposer

des actions spécifiques d'accompagnement des travaux et des aménagements menés sous l'égide de la direction du Patrimoine immobilier et de la Direction des Services d'Information et du Numérique. Il s'agit dorénavant de s'appuyer sur ces réalisations pour offrir aux étudiant(e)s et aux personnels des outils facilitant leurs déplacements dans l'établissement ainsi que leur accès à la formation ou aux différents temps de leur vie professionnelle. Il s'agit là de faire évoluer certains espaces par-delà la qualité d'usage pour tenir compte des besoins spécifiques et, ce faisant, de travailler à la mise en œuvre de salles et d'amphis inclusifs ainsi que d'espaces sensoriels. La prise en compte des différents types de handicap conduit également l'établissement à intégrer le programme Atypie-Friendly afin de mieux répondre à la présence de plus en plus nombreuse d'étudiant(e)s présentant des troubles du neuro-développement.

L'axe 4 concernant la formation et la recherche sur le handicap a pour sa part été repensé et complété au-delà du recensement de l'existant. Si la communication et la valorisation des formations et des recherches existantes constituent effectivement un préalable essentiel, le schéma directeur 2024-2026 met l'accent sur la nécessité de développer l'accès à des outils et à des formations qui facilitent l'accessibilité afin d'encourager, dans les pratiques pédagogiques et dans les différents temps de la vie professionnelle, un meilleur accès aux savoirs et la création de contenus orientés vers la prise en compte des différents types de handicap. Cela suppose que les personnels – administratifs, enseignants, chercheurs – puissent être informés et formés à ces méthodes de travail impliquant la dimension inclusive. Du côté de la recherche, les actions visent à favoriser la mise en relation des besoins des personnes en situation de handicap en matière d'accessibilité, avec les recherches menées dans l'établissement et les possibilités de partenariats avec les entreprises. Avec un objectif à terme : mettre en lumière le savoir-faire des étudiant(e)s, des doctorant(e)s, des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'université en proposant et en relayant des appels à projets autour de la question du handicap et de problématiques de recherche telles que le développement d'outils numériques favorisant l'inclusion et l'autonomie, la mise en place de recherche sur l'ergonomie et le développement d'outils favorisant l'ergonomie du poste de travail ou les déplacements ou encore les implications des recherches sur la socio-psychologie, en sorte que l'établissement puisse créer des pôles de savoir-faire autour des questions transversales de l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Les actions de communication présentées dans l'axe 5 doivent être comprises dans une double perspective. La première concerne la nécessité de produire des documents et des supports de communication qui répondent aux critères d'accessibilité pour les différents types de handicap. Il s'agit nécessairement d'un dispositif appelé à se déployer dans la durée, mais que le présent schéma vise à installer pour ce qui concerne notamment les documents relatifs au recrutement et à la carrière des personnels en situation de handicap ainsi qu'à l'accueil, à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle des étudiant(e)s en situation de handicap. De ce fait, le schéma directeur 2024-2026 a été édité en suivant les règles d'accessibilité. La deuxième orientation des actions de communication et de sensibilisation tient dans la valorisation des recherches sur le handicap et l'organisation de manifestations autour d'une meilleure connaissance du handicap, de ses manifestations et de sa prise en compte.



# LES FICHES-ACTION 2024-2026

## **Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap**

Objectif 1 : Favoriser l'accès à l'université

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 1</b>              | <b>Informier et sensibiliser les établissements secondaires, les lycéens et leur famille sur les conditions d'accompagnement du handicap à l'université</b>   |
| Description de l'action      | Le précédent schéma directeur du handicap a permis de travailler à la mise en place d'un parcours d'accompagnement, à la mise à jour des informations sur les plateformes numériques (Parcoursup, site de l'uFC) ainsi qu'à la rédaction d'une documentation permettant d'informer les nouveaux arrivants à l'université quant à leurs interlocuteurs ainsi qu'aux possibilités et aux démarches d'accompagnement. En s'appuyant sur ces fondamentaux, il s'agit de continuer à agir sur l'orientation à l'université depuis le lycée et sur la transmission d'informations à destination des lycéens et de leur famille. Cette communication doit se faire auprès de tous les élèves de lycée et de classes préparatoires. |
| Outil                        | Réalisation d'une capsule vidéo présentant les dispositifs d'accompagnement présents à l'université, les démarches de reconnaissance du handicap et l'accès aux droits en fonction de la nature du handicap dans la perspective d'un accompagnement de l'entrée à l'université jusqu'à l'insertion professionnelle.   |
| Indicateur chiffré           | Réalisation de la capsule<br>Nombre de téléchargements<br>Nombre de situations de présentation de la capsule vidéo  |
| Public cible                 | Lycéen(nes) qui souhaitent étudier à l'UFC  |
| Moyens humains et financiers | SSE, BVE, Référent(e) Handicap Étudiants<br>Service Communication   |
| Date de réalisation          | 2024 pour diffusion dès février 2025  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 2</b>              | <b>Renforcer les partenariats externes pour optimiser l'accompagnement, mieux coordonner et partager les informations</b>  |
| Description de l'action      | <p>L'objectif est de faire connaître la politique de l'établissement en matière de handicap dans l'établissement ainsi que les partenaires susceptibles d'intervenir dans l'accès, l'intégration et la réussite des étudiant(e)s en situation de handicap à l'université (réseaux nationaux ayant des ramifications régionales, groupements et associations de proximité).</p> <p>Il s'agit de favoriser l'appropriation par les services partenaires de nos conditions d'accueil afin qu'ils puissent s'en faire le relais auprès des futur(e)s étudiant(e)s mais également de permettre la rencontre et le dialogue entre les étudiant(e)s et l'ensemble des acteurs du handicap à l'université.</p> |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion de nos documents auprès des référents Handicap des lycées ; des conseillers d'orientation des CIO du Grand Besançon et des partenaires externes ;</li> <li>• Mise à jour de la Fiche de liaison Lycée-Enseignement supérieur et de la procédure du Plan d'Accompagnement de l'Étudiant en situation de handicap (PAEH)</li> <li>• Organisation d'un événement annuel avec les partenaires (Rectorat, associations, conseillers d'orientation) en direction des lycéens et de leur famille</li> </ul>  |
| Indicateur chiffré           | <p>Nombre de réunions</p> <p>Nombre de partenaires présents</p> <p>Documents de communication sur la journée</p> <p>Nombre de visiteurs</p>  |
| Public cible                 | <p>Lycéen(nes) qui souhaitent étudier à l'UFC</p> <p>Référents Handicap des lycées</p> <p>Conseillers d'orientation des CIO du Grand Besançon</p> <p>Partenaires</p>   |
| Moyens humains et financiers | <p>SSE, Service Orientation Stage emploi</p> <p>Référent(e) Handicap Étudiants</p> <p>Service Communication</p> <p>Rectorat, MDPH, Associations partenaires</p>  |
| Date de réalisation          | 2025   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 3</b>              | <b>Renforcer le rôle des référents Handicap au sein des composantes et des services</b>  |
| Description de l'action      | L'UFC dispose depuis 2021 d'un réseau de référents Handicap, dont la mission est reconnue depuis 2022 au référentiel de l'établissement. Actuellement au nombre de 22 enseignants et personnels, correspondant aux 6 UFR, aux 2 IUT, au CLA, à l'INSPÉ et à la DRIF ainsi qu'aux 10 BU, ils permettent un maillage de proximité auprès des étudiant(e)s sur le terrain et travaillent en concertation avec la référente Handicap. La plupart du temps, ils sont sollicités au cas par cas par la Référente Handicap ou par les étudiant(e)s, mais ils n'ont pas de vision globale des étudiant(e)s en situation de handicap dans leur composante, ce qui ne leur permet pas forcément d'anticiper les besoins. |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un guide pour ces référents comprenant les textes législatifs, les différents types de situation de handicap et les conseils d'accompagnement associés, les contacts, le parcours de suivi des étudiant(e)s défini dans le cadre de l'établissement</li> <li>• Organiser la transmission des informations aux référents en début d'année universitaire</li> <li>• Programmer des réunions de concertation avec le SSE en particulier, dès que nécessaire et au moins deux fois par an</li> </ul>  |
| Indicateur chiffré           | Guide des référents Handicap<br>Nombre de réunions   |
| Public cible                 | Référents Handicap des composantes   |
| Moyens humains et financiers | Référent(e) Handicap Étudiants<br>VP Égalité, Laïcité et Prévention des discriminations<br>SSE   |
| Date de réalisation          | 2024-2026  |

| <b>Action 4</b>              | <b>Accompagner l'autonomie des étudiant(e)s en situation de handicap</b>  |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | <p>À l'heure actuelle, l'université dispose de contrats emplois étudiants (CEE), qui permettent de recruter des étudiant(e)s en tant que tuteurs au sein des départements ou en tant que preneurs de notes mis à disposition dans le cadre d'aménagements d'études délivrés par le SSE. Ces étudiant(e)s ne sont en général pas sensibilisés aux besoins spécifiques inhérents aux différents types de handicap. En cas d'empêchement à suivre la formation, il est parfois aussi fait appel de manière informelle et / ou empirique aux camarades de promotion pour fournir informations et notes, dans un système bénévole, qui demande à être soutenu. L'objectif de cette action est de poser les bases d'une culture inclusive parmi les étudiant(e)s afin de proposer des cadres d'accompagnement et des formations pour ces futur(e)s tuteurs(rices), qui leur permettent une approche différenciée des étudiant(e)s en situation de handicap.</p> |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation destinée aux futur(e)s tuteurs (-rices) et aux futur(e)s intervenant(e)s dans le cadre des aménagements d'étude afin de leur permettre de mieux appréhender les besoins et les problématiques de relation dans l'accompagnement</li> <li>• Mise en place d'une procédure d'appel à prise de notes selon les besoins, par le Pôle Handicap Étudiant, dans le cas d'étudiant(e)s empêchés de venir en cours pour des raisons strictement médicales ou de handicap.</li> <li>• Mise en place d'une bonification « Solidarité – Handicap », apparaissant sur le relevé de note semestriel des étudiant(e)s et transmise aux scolarités par la référente Handicap.</li> </ul>   |
| Indicateur chiffré           | <p>Nombre de formations<br/>           Nombre d'étudiant(e)s formés<br/>           Nombre de bonifications délivrées</p>  |
| Public cible                 | Tuteurs   |
| Moyens humains et financiers | <p>SSE, Associations partenaires, Réseau Atypie-Friendly<br/>           Référent(e) Handicap Étudiants<br/>           Scolarité des composantes</p>   |
| Date de réalisation          | À partir de 2024 - 2025   |

## **Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap**

Objectif 2 : Favoriser les poursuites d'étude et l'insertion professionnelle des étudiant(e)s

| <b>Action 5</b>              | <b>Intégrer le (la) Référent(e) handicap Étudiants et les référents Handicap des composantes dans les conseils de perfectionnement</b>  |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | Jusqu'à présent, la prise en compte des étudiant(e)s en situation de handicap s'est faite de manière individuelle, au cas par cas, à partir des entretiens menés au sein du SSE et par le (la) Référent(e) Handicap Étudiants, conduisant éventuellement à des aménagements d'études, communiqués ensuite aux équipes pédagogiques. S'il ne s'agit pas de remettre en cause ce processus, il convient aussi de penser la prise en compte du handicap au sein des départements et des laboratoires de recherche dans une perspective plus globale en se demandant ce qui peut être fait au niveau des équipes pédagogiques et des équipes de recherche pour faciliter l'inclusion des étudiant(e)s en situation de handicap. Pour ce faire, il peut être intéressant dans la perspective d'amélioration continue que représente l'organisation des conseils de perfectionnement de faire entendre les contraintes et les difficultés que peuvent représenter les modes traditionnels de fonctionnement afin de trouver des solutions et des adaptations. |
| Outil                        | Participation des acteurs du handicap aux conseils de perfectionnement des différents départements.   |
| Indicateur chiffré           | Nombre de participations<br>Liste évolutive des problèmes relevés et des propositions / adaptations apportées pour servir de base de connaissances  |
| Public cible                 | Directeurs de composantes<br>Responsables de départements<br>Enseignants et enseignants-chercheurs de l'uFC<br>Étudiant(e)s de l'uFC  |
| Moyens humains et financiers | SSE, Référent(e) Handicap Étudiants<br>Référent(e)s Handicap dans les composantes   |
| Date de réalisation          | À partir de 2024  |

| <b>Action 6</b>              | <b>Accompagner la mobilité internationale</b>   |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | <p>L'expérience de la mobilité à l'international constitue de plus en plus un levier de valorisation du parcours de formation dans les établissements universitaires engagés depuis longtemps dans des programmes d'échanges notamment européens. Il convient que l'université se dote des outils lui permettant de répondre aux demandes d'étudiant(e)s en situation de handicap qui souhaiteraient bénéficier de ces perspectives de mobilité. Pour ce faire, il convient que soit d'une part élaboré un protocole de dépôt, d'examen et d'étude de faisabilité de ces demandes ainsi que de suivi de ces étudiant(e)s à l'étranger et d'autre part que soient identifiées, en amont, les structures susceptibles d'accueillir et d'accompagner ces étudiant(e)s. Il convient aussi de prévoir des concertations afin de ne pas sanctionner un étudiant dans une situation de fragilité avant d'avoir pu échanger avec lui sur sa situation. Un lien avec les services, et en particulier avec le BVE et le SSE notamment, devrait permettre de connaître la pathologie de l'étudiant afin de pouvoir l'accompagner, dans le respect du secret médical.</p> |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration d'un protocole de suivi et d'examen des demandes de mobilité internationale</li> <li>• Recensement des offres à la mobilité ouverte aux étudiant(e)s en situation de handicap, des ressources et des partenaires susceptibles de favoriser la réussite de cette expérience</li> </ul>  |
| Indicateur chiffré           | <p>Documents relatifs aux protocoles de demandes de mobilité internationale</p> <p>Documents relatifs aux offres et aux ressources</p> <p>Communication de ces documents</p>  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s de l'uFC   |
| Moyens humains et financiers | <p>SSE, BVE, Référent(e) Handicap Étudiants</p> <p>Référent(e)s Handicap dans les composantes DRIF</p>  |
| Date de réalisation          | 2025-2026   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 7</b>              | <b>Améliorer l'accueil et l'accompagnement des doctorant(e)s en situation de handicap</b>   |
| Description de l'action      | L'inscription dans différentes écoles doctorales et dans différents centres de recherche est souvent un frein à l'information et à l'accompagnement des étudiant(e)s, notamment lorsqu'ils se trouvent en situation de handicap. Il s'agit donc d'agir de manière à favoriser l'accès des doctorant(e)s et de leurs encadrants aux ressources afin que le meilleur suivi puisse être mis en place.  |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'une brochure ou d'une page web de type <i>vademecum</i> centralisant les contacts et les ressources utiles aux doctorant(e)s et à leurs encadrants (directeurs de thèse, directeurs de laboratoires, membres des écoles doctorales) ;</li> <li>• Information spécifique sur la procédure d'attribution des Contrats Doctoraux Handicap et sur les possibilités de financement des thèses et des aménagements de poste durant la période doctorale ;</li> <li>• Aménagement des documents transmis dans le cadre des Comités de suivi de thèse afin que les doctorant(e)s puissent, s'ils le souhaitent, faire connaître leur situation et que les membres des CST puissent faire remonter les difficultés rencontrées et mieux orienter les étudiant(e)s concernés ;</li> <li>• Recherche de formations destinées aux personnels des écoles doctorales et aux directeurs de thèse, qui puissent être mises à disposition.</li> </ul> |
| Indicateur chiffré           | Documents / pages consacrés à l'information des doctorant(e)s<br>Documents transmis aux encadrants<br>Fiches CST revues (côté doctorant / côté membres du comité)<br>Nombre de formations suivies et / ou de personnes formées (personnels des Écoles doctorales / enseignants-chercheurs)  |
| Public cible                 | Doctorant(e)s<br>Directeurs (trices) de thèse et de laboratoires<br>Enseignants et enseignants-chercheurs de l'uFC susceptibles de participer aux CST<br>Membres des écoles doctorales  |
| Moyens humains et financiers | SSE, Référent(e) Handicap Étudiants<br>Service Communication  |

|                     |                  |
|---------------------|------------------|
|                     | École doctorale  |
| Date de réalisation | À partir de 2024 |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Action 8</b>         | <b>Favoriser l'insertion professionnelle des étudiant(e)s et des diplômé(e)s de l'uFC</b>  |
| Description de l'action | À l'université de Franche-Comté, le service OSE (Orientation Stage Emploi) en lien avec le SSE et la Référente Handicap, accompagne les étudiant(e)s et diplômé(e)s en situation de handicap pour la définition de leur projet, la recherche de stage ainsi que l'insertion dans le monde professionnel. Afin de faciliter les démarches des étudiant(e)s ainsi que leur accompagnement par les services de l'université, il convient de travailler à la mise en place de réseaux destinés à permettre la mise en lien des étudiant(e)s et diplômé(e)s avec les entreprises, mais aussi de disposer, de manière complémentaire, de structures permettant une autonomisation de la recherche pour les étudiant(e)s et diplômé(e)s en situation de handicap.   |
| Outils                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur la page consacrée au service OSE, ajout d'un onglet spécifiquement dédié aux étudiant(e)s et diplômé(e)s en situation de handicap permettant de faire connaître les ressources, les procédures, les interlocuteurs ainsi que les événements emploi avec les partenaires</li> <li>• Sur la page consacrée aux Alumni de l'université, développement d'un module permettant de gérer un annuaire d'entreprises handi-accueillantes et d'un espace de dépôt de CV d'étudiant(e)s en situation de handicap ainsi que des « offres handi » alimentées par les anciens et par nos partenaires.</li> <li>• Mise en place d'un forum annuel, permettant de rassembler les acteurs du handicap à l'université, les partenaires institutionnels et associatifs ainsi que les entreprises</li> </ul> |
| Indicateur chiffré      | Onglet consacré au handicap sur la page OSE de l'uFC<br>Modules développés sur la page Alumni de l'uFC   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | Organisation du forum : nombre d'intervenants et de partenaires présents ; actions de communication   |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et diplômé(e)s de l'uFC<br>Partenaires institutionnels et associations<br>Entreprises  |
| Moyens humains et financiers | BVE, Référent(e) Handicap Étudiants<br>Référent(e)s Handicap dans les composantes<br>Service OSE<br>Partenaires Emploi et insertion professionnelle |
| Date de réalisation          | 2025-2026   |

## **Axe 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap**

Objectif 3 : Favoriser l'accès à toutes les dimensions de la vie étudiante

| <b>Action 9</b>         | <b>Développer l'accès aux activités sportives et culturelles</b>   |
|-------------------------|--|
| Description de l'action | De nombreuses activités sportives, culturelles et artistiques ont lieu sur les campus et / ou sont proposées aux étudiant(e)s de l'université. Il convient de renforcer les possibilités d'accès à ces manifestations ou à ces pratiques afin de favoriser les possibilités d'investissement des étudiant(e)s en situation de handicap.  |
| Outils                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indication, le cas échéant, sur les supports de communication de l'accessibilité des salles et / ou des activités au public et aux participants en situation de handicap</li> <li>• Répertoire des salles, des structures et des matériels disponibles sur les différents campus de l'uFC à porter à la connaissance des organisateurs de manifestations afin d'optimiser les possibilités d'organisation de manière handi-accueillante</li> <li>• Mise en place de conventions avec des clubs handisports locaux afin d'intégrer ces activités à l'offre d'activités sportives offertes à la communauté universitaire</li> </ul> |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Indicateur chiffré           | Mention de l'accessibilité des ateliers, des événements sur les supports d'information.<br>Support de mutualisation des ressources en matière d'accessibilité<br>Nombre de conventions signées<br>Nombre d'activités handisport proposées |
| Public cible                 | Étudiant(e)s de l'uFC   |
| Moyens humains et financiers | Services Sports et Culture et Sciences<br>Associations partenaires<br>BVE<br>Service Sciences, arts et culture  |
| Date de réalisation          | À partir de la rentrée 2025   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 10</b>             | <b>Encourager et soutenir la création d'une association étudiante sur la thématique du handicap</b>   |
| Description de l'action      | Si l'Université est un lieu d'acquisition des savoirs, elle participe aussi à la formation des futurs citoyens et futures citoyennes, acteurs de la société de demain. Elle se doit de promouvoir l'engagement social et citoyen. À ce titre, l'université de Franche-Comté souhaite poser les bases d'une association étudiante dont la vocation serait de fédérer autour d'étudiant(e)s valides et d'étudiant(e)s en situation de handicap des initiatives destinées à favoriser l'inclusion et l'entraide sur la thématique du handicap. |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création de l'association</li> <li>• Valorisation de l'association par des actions de communication</li> </ul>   |
| Indicateur chiffré           | Statuts de l'association<br>Nombre de membres<br>Nombre d'actions entreprises   |
| Public cible                 | Étudiant(e)s de l'uFC   |
| Moyens humains et financiers | VP Égalité Laïcité & Prévention des discriminations<br>BVE<br>Services Sports et Culture et Sciences<br>Service Communication<br>Associations partenaires œuvrant sur la thématique du handicap (Bi'APAS)   |
| Date de réalisation          | À partir de la rentrée 2025   |

## **Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap**

Objectif 1 : Améliorer la politique de recrutement

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 11</b>             | <b>Développer des partenariats pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap</b>  |
| Description de l'action      | <p>L'université souhaite développer des échanges collaboratifs et s'appuyer sur les compétences de partenaires (FIPHFP, Cap Emploi, Département...) L'objectif est de s'entourer de partenaires permettant un appui dans la mise en place du processus de recrutement de façon à</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atteindre les objectifs définis au niveau national s'agissant du recrutement d'agents en situation de handicap</li> <li>- disposer d'un accompagnement sur les bonnes pratiques et les enjeux en matière de recrutement de personnels en situation de handicap</li> <li>- être épaulé sur le long terme quant à l'évolution de carrière et aux aménagements éventuels de poste de travail</li> </ul> |
| Outil                        | Conventionnement avec le FIPHFP  |
| Indicateur chiffré           | Signature de la convention   |
| Public cible                 | Personnels d'encadrement   |
| Moyens humains et financiers | VP Ressources Humaines<br>VP Égalité, Laïcité et Prévention des discriminations<br>DRH   |
| Date de réalisation          | 2024 – 2026  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 12</b>             | <b>Tendre dans les 3 ans vers 6 % d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à un rythme de 0,2 % supplémentaire chaque année</b>   |
| Description de l'action      | L'université de Franche Comté s'engage à poursuivre et à diversifier ses recrutements en favorisant le recrutement d'agents au titre du BOE. À l'heure actuelle, l'uFC travaille avec France Travail pour le recrutement des tous les postes administratifs, et diffuse les recrutements réservés au BOE à CAP Emploi. Ce volontarisme s'est traduit dans les chiffres, puisqu'en 2020, on comptait 95 agents employés au titre du BOE, soit 3,9 % de l'effectif avec 49 unités manquantes au regard des 6 % fixés par la loi du 10 juillet 1987, et qu'on en dénombre 120 à la fin de l'année 2022, soit 4,9 % de l'effectif avec 23 unités manquantes. Il s'agit de poursuivre dans cette logique de progression pour atteindre le taux légal d'agents recrutés au titre du BOE. |
| Outil                        | Identification des postes à pourvoir et définition des offres d'emploi   |
| Indicateur chiffré           | Nombre de nouveaux agents recrutés   |
| Public cible                 | Personnels d'encadrement   |
| Moyens humains et financiers | VP Ressources Humaines<br>DRH<br>Service OSE<br>SeFoC'Al ; Partenaires Emploi et insertion professionnelle   |
| Date de réalisation          | 2 <sup>nd</sup> semestre 2024 -2026  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Action 13</b>        | <b>Renforcer la politique de recrutement des apprentis sur les 3 prochaines années</b>   |
| Description de l'action | L'université de Franche-Comté souhaite également orienter sa politique de recrutement aux alternant(e)s bénéficiaires d'une RQTH dans le double cadre de la gestion prévisionnelle de ses effectifs à moyen terme et dans la perspective de la création de relation et de partenariat avec différents organismes de formations correspondant aux besoins de l'établissement. |
| Outil                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition et recensement des besoins dans les services dans le cadre de la gestion prévisionnelle des personnels sur le long terme</li> <li>• Rédaction des fiches de postes ad hoc</li> </ul>   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunion avec les partenaires</li> </ul>                           |
| Indicateur chiffré           | Nombre d'alternant(e)s recrutés  |
| Public cible                 | Personnels d'encadrement   |
| Moyens humains et financiers | VP Ressources Humaines<br>DRH<br>Service OSE<br>SeFoC'Al ; partenaires Emploi et insertion professionnelle |
| Date de réalisation          | 2 <sup>nd</sup> semestre 2024 – 2026   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 14</b>             | <b>Afficher sur toutes les offres d'emploi de l'uFC la mention « Handi-accueillant »</b>  |
| Description de l'action      | Afin d'appuyer sa stratégie de recrutement et de signaler la démarche d'inclusion dans laquelle elle s'engage, l'université de Franche-Comté signalera sur l'ensemble des offres d'emploi qu'elle publiera des informations destinées à l'identifier comme un employeur « handi-accueillant ». Cette démarche s'inscrit dans une perspective d'inclusion également initiée dans les plans relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les discriminations. |
| Outil                        | Réalisation et diffusion à toutes les parties concernées d'une fiche-type d'offre d'emploi portant les mentions liées à l'inclusion   |
| Indicateur chiffré           | Nombre d'offres publiées avec cette mention   |
| Public cible                 | Personnels d'encadrement  |
| Moyens humains et financiers | VP Ressources humaines<br>DRH   |
| Date de réalisation          | 2 <sup>nd</sup> semestre 2024   |

## **Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap**

Objectif 2 : Accompagner et maintenir dans l'emploi

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 15</b>             | <b>Permettre une meilleure identification des interlocuteurs des agents</b>  |
| Description de l'action      | Le développement de l'accompagnement proposé aux personnels en situation de handicap reste un élément essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi de ces personnels. Pour ce faire, il convient de rendre lisibles les interlocuteurs des agents, les ressources ainsi que les parcours d'accompagnement susceptibles d'être mis en place de façon à faciliter le recours aux services et à permettre aux agents une prise en compte plus rapide de leurs besoins. |
| Outil                        | Réalisation et actualisation des supports de communication (guide et pages dédiées sur l'intranet)   |
| Indicateur chiffré           | Nombre et nature des supports  |
| Public cible                 | Agents en situation de handicap  |
| Moyens humains et financiers | DRH<br>SMPS<br>Service Communication   |
| Date de réalisation          | 2024   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Action 16</b>        | <b>Créer une procédure-type sur la demande d'aménagement de poste</b>  |
| Description de l'action | Parmi les accompagnements nécessaires aux agents en situation de handicap, les aménagements de poste représentent une part fondamentale pour la qualité de vie au travail, le maintien dans l'emploi et l'efficacité professionnelle. Il convient de mettre en place une réflexion sur les demandes d'aménagements de poste, afin d'en rendre lisibles les étapes et d'identifier tous les interlocuteurs concernés pour toutes les parties prenantes. L'objectif est de disposer d'une fiche de procédure |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | unifiée listant les intervenants, leurs sphères d'action ainsi que les étapes du processus de demande. Ces informations ont vocation à être connues par les agents en situation de handicap dans une perspective de lisibilité, mais également par tous les interlocuteurs des agents en situation de handicap, à quelque niveau qu'ils se situent, afin d'être en mesure d'orienter au mieux les agents et de se positionner eux-mêmes par rapport à leur intervention. |
| Indicateur chiffré           | Nombre et nature des supports  |
| Public cible                 | Agents en situation de handicap<br>Acteurs du handicap à l'université : SMPS, DRH, Relais RH et Référents handicap dans les composantes  |
| Moyens humains et financiers | DRH<br>SMPS  |
| Date de réalisation          | 2 <sup>nd</sup> semestre 2025  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Action 18</b>        | <b>Créer un poste de Référent(e) Handicap dédié aux personnels de l'uFC</b>  |
| Description de l'action | <p>Les agents en situation de handicap de l'uFC sont actuellement suivis par le SMPS et par l'assistante sociale rattachée à ce service, au même titre que les autres personnels de l'établissement. L'université souhaiterait que soit créé un poste spécifiquement dédié à la gestion des personnels en situation de handicap sur le principe du poste de Référent(e) Handicap Étudiants mis en place à partir de 2021 et très clairement devenu un élément essentiel de coordination entre les services concernés par la prise en charge du handicap. Le poste serait rattaché au SMPS afin de travailler en concertation avec les médecins, les psychologues et l'assistante sociale du pôle. Ses missions seraient appelées à se décliner de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre et promotion de la politique ministérielle en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap au sein de l'établissement.</li> <li>- Soutien et intervention auprès des personnels en lien avec le service du SMPS et la DRH</li> <li>- Mise en œuvre d'actions destinées à améliorer la politique d'accueil et de suivi des agents.</li> </ul> |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 17</b>             | <b>Assurer le suivi du télétravail pour les agents en situation de handicap</b>   |
| Description de l'action      | Les situations de télétravail nécessitent que les agents puissent bénéficier d'un environnement de travail leur permettant d'assurer la réalisation de leurs missions depuis leur domicile. Elles supposent donc une évaluation des besoins en matériels ou en installation d'outils numériques. L'enjeu de cette action est donc d'établir une procédure de recensement des besoins sur la base d'un questionnaire et un circuit lisible de traitement des demandes. |
| Outils                       | Recensement des besoins<br>Établissement d'une procédure de demande de prêt de matériel ou d'aménagement de poste à distance<br>Prêts de matériel et d'aménagements   |
| Indicateur chiffré           | Charte du télétravail   |
|                              | Nombre de demandes et de prêts / aménagements   |
| Public cible                 | Agents en situation de handicap   |
| Moyens humains et financiers | DRH<br>SMPS   |
| Date de réalisation          | 2024 -2025  |

## **Axe 2 : Renforcer la politique des ressources humaines en faveur des agents en situation de handicap**

Objectif 3 : Sensibiliser sur les dispositifs et les échéances

| <b>Action 19</b>             | <b>Réaliser et actualiser les supports de communication autour du handicap</b>   |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | Les dispositifs, les ressources et les interlocuteurs concernant le handicap au niveau national et à l'échelle de l'établissement sont nombreux, variés, et très souvent méconnus des agents qui sont cependant les premiers concernés. Il en va de même pour les calendriers de demande des différentes campagnes autour du handicap. L'objectif de cette action est de mettre en place des brochures d'informations ou de formaliser ces informations afin de les rendre disponibles et accessibles simplement pour les agents. À l'heure actuelle, des informations sont faites en temps voulu dans le Bulletin RH de l'établissement, comme pour la déclaration RQTH, mais il convient que ces informations soient disponibles en tout temps et puisse être actualisées le cas échéant. Cela permettrait aux agents de disposer d'un socle de référence à partir duquel envisager leurs demandes ou leurs questions lors des rendez-vous et aussi d'anticiper les différentes échéances. |
| Outil                        | Réalisation et actualisation de supports : guides, application smartphone, site internet, réseaux sociaux  |
| Indicateur chiffré           | Nombre et nature des supports<br>Actions de communication sur l'existence de ces documents et leur diffusion sur l'intranet  |
| Public cible                 | Agents en situation de handicap  |
| Moyens humains et financiers | SMPS<br>DRH<br>Service Communication   |
| Date de réalisation          | 2024 – 2025  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 20</b>             | <b>Poursuivre et développer l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap</b>  |
| Description de l'action      | <p>Si la réalisation de supports de communication permettant l'information est un élément indispensable à l'autonomisation des personnels en situation du handicap, il est cependant essentiel de développer les échanges avec les agents pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi de ces personnels. Dans ce cadre, il convient de poursuivre l'offre de service consistant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer un entretien à tous les nouveaux agents ayant déclaré leur handicap</li> <li>- Accompagner le renouvellement de la RQTH (6 mois avant échéance)</li> <li>- Accompagner dans l'aménagement du poste de travail</li> <li>- Accompagner le parcours professionnel : formation, mobilité, reclassement, évolution de carrière</li> </ul> |
| Outil                        | Rendez-vous individuel et information des agents   |
| Indicateur chiffré           | Bilan quantitatif des accompagnements, nombre de rendez-vous   |
| Public cible                 | Agents en situation de handicap  |
| Moyens humains et financiers | VP RH<br>SMPS<br>DRH   |
| Date de réalisation          | 2024 – 2026  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Action 21</b>        | <b>Sensibiliser à la RQTH</b>   |
| Description de l'action | <p>Un décalage existe toujours entre le nombre d'agents en situation de fait de handicap et le nombre de ceux qui ont effectivement déclaré leur handicap. La déclaration du handicap au titre de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue cependant la première étape d'un accompagnement adapté à chacun(e) et la condition d'un meilleur épanouissement personnel sur son lieu de travail. Il reste donc nécessaire de recenser les personnels en situation de handicap et de communiquer davantage sur l'intérêt de faire connaître son handicap.</p> |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Outil                        | Rendez-vous individuel et information des agents |
| Indicateur chiffré           | Nombre de RQTH déclarées                         |
| Public cible                 | Ensemble du personnel de l'université            |
| Moyens humains et financiers | SMPS<br>DRH                                      |
| Date de réalisation          | 2024 – 2026                                      |

### Axe 3 : Renforcer l'accessibilité au handicap dans l'établissement

#### Objectif 1 : Accessibilité des bâtiments

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 22</b>             | <b>Réaliser un état des lieux de la signalétique directionnelle et des conditions d'accès aux bâtiments</b>  |
| Description de l'action      | <p>Il s'agit de réaliser un état des lieux de la signalétique en vigueur dans les différents bâtiments afin de s'assurer de</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'adaptation de leur contenu aux problématiques du handicap ;</li><li>- leur mise à jour suite aux travaux d'accessibilité réalisés ces dernières années ;</li><li>- leur accessibilité en fonction des différents types de handicap.</li></ul> <p>En complément, l'état des lieux tiendra compte des conditions d'accès aux bâtiments ainsi qu'aux salles de cours et aux structures de recherche relativement à la présence d'interphones et de visiophones (respect de la réglementation), à la possibilité de remplacement des interphones par des visiophones et à l'installation de portes automatiques lorsque la situation le permet à l'entrée des bâtiments.</p> |
| Outils                       | <p>État des lieux comprenant les perspectives d'ajustement nécessaires, un calendrier et un budget de réalisation en vue d'adapter la signalétique directionnelle et les conditions d'accès aux bâtiments</p> <p>Réalisation d'une enquête auprès d'un groupe d'utilisateurs pour vérifier l'accessibilité (lisibilité liée à l'emplacement des informations ; lisibilité liée aux contrastes, typographies, couleurs...)</p>  |
| Indicateur chiffré           | Production du bilan  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et personnels en situation de handicap  |
| Moyens humains et financiers | Direction du patrimoine immobilier   |
| Date de réalisation          | 2025   |

| <b>Action 23</b>             | <b>Faciliter l'orientation et la circulation des personnes en situation de handicap</b>   |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | La lisibilité des espaces extérieurs et intérieurs est essentielle pour assurer l'accessibilité du campus et favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap. Il s'agit donc de travailler sur la signalétique <i>in situ</i> , mais également, de manière préventive, sur la réalisation de plans adaptés aux problématiques du handicap : contenus intéressant l'accessibilité (parking, rampes, ascenseurs, portes automatiques, sanitaires...) dans une forme déclinée en tenant compte des problématiques spécifiques du handicap notamment visuel. |
| Outils                       | Édition de plans spécifiques des différents bâtiments de l'uFC<br>Mise en ligne de ces plans sur le site de l'uFC dans l'espace dédié au handicap avec possibilité de téléchargement<br>Intégration de ces plans au livret remis aux nouveaux arrivants<br>Affichage dans les différents campus   |
| Indicateur chiffré           | Plans réalisés et diffusés  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et personnels en situation de handicap   |
| Moyens humains et financiers | Commission de prévention et de sécurité<br>Direction du patrimoine immobilier<br>Service Communication  |
| Date de réalisation          | 2025  |

| <b>Action 24</b>             | <b>Renforcer l'information sur les procédures et les plans d'évacuation</b>  |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | <p>Au-delà de l'accessibilité à proprement parler des bâtiments, il s'agit d'assurer la sécurité des personnes en situation de handicap en cas d'évacuation dans une double direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la capacité d'assurer soi-même sa propre sécurité par une connaissance des procédures, des plans, des interlocuteurs et des points de rassemblement sécurisés d'une part ;</li> <li>- la diffusion de ces informations auprès des agents susceptibles de prendre en charge la gestion des personnes en situation de handicap au moment de l'évacuation.</li> </ul> <p>L'objectif est donc de réaliser des documents simples et pratiques de communication à diffuser aux étudiant(e)s, aux responsables de composantes, de services, de laboratoires ainsi qu'aux agents de prévention.</p> |
| Outils                       | <p>Plaquette d'orientation à destination des usagers en situation de handicap.</p> <p>Plaquette relative aux protocoles et aux parcours d'évacuation spécifiques aux situations de handicap.</p> <p>Mise en ligne de ces documents</p> <p>Organisation de visites au début de l'année et en fonction des demandes pour faciliter le repérage des configurations et des dispositifs d'évacuation</p>  |
| Indicateur chiffré           | <p>Réalisation et spectre de diffusion des documents</p> <p>Nombre de bâtiments / de salles affichant ces informations</p> <p>Nombre de visites organisées</p>   |
| Public cible                 | <p>Étudiant(e)s et personnels en situation de handicap</p> <p>Responsables de composantes, de services, de laboratoires.</p> <p>Enseignants</p> <p>Agents de prévention</p>  |
| Moyens humains et financiers | <p>DPSR ; Commission de prévention et de sécurité</p> <p>Service Communication</p> <p>Référents Handicap et composantes</p>  |
| Date de réalisation          | 2025   |

| <b>Action 25</b>             | <b>Mettre en place sur chaque campus un amphi et une salle de TD inclusifs</b>  |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | <p>Pour les personnes en situation de handicap, l'accessibilité des bâtiments doit aussi être conçue sous l'angle de l'accès à des salles de travail qui soient conçues et / ou aménagées pour permettre à l'utilisateur de s'installer et de suivre sans difficultés les cours ou les réunions auxquels il est amené à participer nonobstant le handicap dont il est atteint. Cela suppose de repenser la configuration des salles selon leurs accès, de les reconfigurer, lorsqu'elles sont équipées de mobilier fixe, d'installer des boucles magnétiques pour les usagers malentendants, d'équiper une partie de l'espace avec des tables et des écrans adaptés, ainsi que des fauteuils ergonomiques. Il s'agit nécessairement d'une action à déployer sur le long terme. L'objectif est ici de poser un cadre de déploiement-type, d'aménager un amphi et une salle, qui serviront de modèle pour les autres sites en vue de reproduire le dispositif sur les différents sites de manière raisonnée et équitable.</p> |
| Outils                       | <p>Enquête et production d'un référentiel d'aménagement<br/>Aménagement et équipement d'un amphi et d'une salle type</p>  |
| Indicateur chiffré           | <p>Protocole de déploiement-type<br/>Nombre d'aménagements réalisés<br/>Nombre de salles pouvant être qualifiées d'inclusives</p>   |
| Public cible                 | <p>Étudiant(e)s, personnels</p>   |
| Moyens humains et financiers | <p>SSE / SMPS<br/>Réfèrent(e) Handicap<br/>Direction du patrimoine immobilier et services techniques<br/>DSIN</p>   |
| Date de réalisation          | <p>2024-2026</p>  |

| <b>Action 26</b>             | <b>Intégration au logiciel d'emplois du temps d'informations sur le degré d'accessibilité des salles et des amphis</b>   |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | Afin de faciliter l'accès aux salles de cours, en particulier à celles dotées d'aménagements spécifiques et d'optimiser les déplacements des personnes en situation de handicap, il convient que l'outil de gestion des emplois du temps et des salles offre aux responsables d'emplois du temps et au service SAWE des informations permettant de connaître les caractéristiques de chaque salle ou amphi du point de vue de son degré d'accessibilité. Cela permet ensuite de définir pour un groupe comportant des étudiant(e)s ou des personnels en situation de handicap les locaux qui favoriseront le meilleur accès et le plus facile au lieu de formation et de réunion. Pour ce faire, il faudra définir une grille définissant différents niveaux d'accessibilité selon les infrastructures, les équipements et les configurations avant d'implémenter ces données dans le logiciel de planification. |
| Outils                       | Définition d'une échelle d'accessibilité des amphis et des salles<br>Intégration de ces informations à l'outil de gestion des emplois du temps   |
| Indicateur chiffré           | Grille d'accessibilité<br>Intégration effective des informations dans ADE  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s, personnels<br>Responsables de diplômes et d'emplois du temps<br>Service SAWE   |
| Moyens humains et financiers | DPI<br>Services techniques<br>DSIN   |
| Date de réalisation          | 2024-2025  |

### **Axe 3 : Renforcer l'accessibilité au handicap dans l'établissement**

#### **Objectif 2 : Favoriser l'accessibilité numérique au sein de l'établissement**

| <b>Action 27</b>             | <b>Promouvoir le critère d'accessibilité dans les cahiers des charges des appels d'offre</b>   |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | L'université de Franche-Comté entend manifester son engagement en faveur de l'inclusion numérique en intégrant dans le cahier des charges de tous les appels d'offre concernant le développement, l'optimisation, la migration et la communication numérique un critère d'accessibilité. L'objectif de cette action est de formaliser cette obligation, le degré et les orientations d'accessibilité (public, type de handicap...) en vue de son intégration aux futurs cahiers des charges. |
| Outil                        | Réalisation d'un formulaire type destiné à intégrer les futurs cahiers des charges   |
| Indicateur chiffré           | Cahier des charges formalisé en ce sens<br>Nombre d'appels d'offre ayant reçu ce nouveau cahier des charges  |
| Public cible                 | Prestataires de l'université<br>Communauté universitaire   |
| Moyens humains et financiers | DSIN   |
| Date de réalisation          | 2024   |

| <b>Action 28</b>             | <b>Évaluer l'accessibilité des applications et des plateformes d'enseignement et de gestion des personnels</b>   |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | L'objectif de cette action est de disposer d'un état des lieux en matière d'accessibilité des outils numériques dont l'usage par un public (étudiants ou personnels) en situation de handicap est régulier, afin de pouvoir réaliser les adaptations nécessaires à sa mise en accessibilité. Parmi les outils visés, on entend le portail des bibliothèques, le portail d'accès au réseau wi-fi, la page d'authentification centralisée, les pages d'activation et de gestion du compte ENT, la plateforme pédagogique Moodle, pages du Centre de Télé-enseignement universitaire ainsi que les plateformes RH, que les personnels sont amenés à fréquenter régulièrement. |
| Outil                        | Audit des outils centraux pour les utilisateurs  |
| Indicateur chiffré           | Nombre d'outils et d'applications vérifiées<br>Plan d'action technique (développement, paramétrages...) de mise en conformité  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et personnels de l'université   |
| Moyens humains et financiers | Sociétés d'audit extérieures<br>DSIN   |
| Date de réalisation          | 2025   |

| <b>Action 29</b>        | <b>Mettre en œuvre l'accessibilité téléphonique de l'accueil de l'uFC</b>   |
|-------------------------|---|
| Description de l'action | L'article 105 de la loi pour une République numérique en date du 7 octobre 2016 a pour objectif de d'améliorer l'accueil téléphonique des personnes sourdes, malentendantes, sourds-aveugles et aphasiques ou présentant un trouble du langage. Cette loi a été renforcée avec la publication d'une ordonnance le 7 septembre 2023, qui met en place une solution d'accessibilité téléphonique universelle offrant aux utilisateurs la mise à disposition d'un service gratuit et respectueux de la confidentialité des échanges traduits ou transcrits. Il s'agit ainsi pour l'uFC d'élargir son niveau d'accessibilité. |
| Outil                   | Souscription au dispositif  |
| Indicateur chiffré      | Mise en œuvre du dispositif   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Public cible                 | Étudiant(e)s, personnels, usagers de l'établissement |
| Moyens humains et financiers | DSIN   |
| Date de réalisation          | 2024-2025  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 30</b>             | <b>Identifier les logiciels et les applications à vocation pédagogique intégrant les paramètres d'accessibilité et en promouvoir l'utilisation</b>  |
| Description de l'action      | Cette action vise à agir sur l'accessibilité des supports pédagogiques auprès des étudiant(e)s et des enseignants. La réalisation de documents de cours accessibles représente un outil majeur pour l'autonomisation des étudiant(e)s en situation de handicap. L'utilisation de logiciels et d'applications permettant de produire des documents accessibles constitue un moyen d'anticiper les besoins et d'offrir ainsi des opportunités de mener en toute autonomie une formation ou une vie professionnelle. Ces outils, aussi bien que certaines pratiques de conception de documents accessibles, sont encore peu connus et donc peu utilisés. Il s'agit de leur donner une pleine visibilité pour que tous les acteurs de l'université les intègrent progressivement à leurs pratiques. Des sessions de formation sont à envisager en complément de cette information, elles font l'objet de l'action 36 au sein de l'axe 4, présentée plus loin. |
| Outils                       | Information et présentation des outils de l'accessibilité : <ul style="list-style-type: none"> <li>- répertoire des outils (logiciels et tutoriels) et transmission de ce répertoire à la communauté universitaire</li> <li>- création d'une rubrique dédiée à l'accessibilité sur la page Handicap du site d'université</li> </ul>   |
| Indicateur chiffré           | Document de référencement et de présentation de ces outils<br>Nombre de campagnes de communication dédiées  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s, personnels  |
| Moyens humains et financiers | Référent(e) Handicap<br>SSE / SMPS<br>DSIN<br>Directeurs de composantes et direction du Sup-FC  |
| Date de réalisation          | 2025  |

| <b>Action 31</b>             | <b>Concevoir et déployer une plateforme commune de suivi des dossiers du handicap</b>   |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | Il s'agit de disposer d'un outil permettant aux différents acteurs du handicap étudiant d'accéder, dans le respect de la confidentialité des données médicales, à des informations permettant d'anticiper les besoins de l'étudiant en matière d'accès aux structures, d'aménagements de cours et d'emplois du temps à toutes les étapes de son parcours à l'université : formation, vie étudiante, orientation, insertion. La plateforme permettra de mutualiser des données nécessaires à un suivi ou à un accompagnement individualisé et facilitera la réactivité et le partage d'informations entre les acteurs. |
| Outil                        | Déploiement de la plateforme de suivi   |
| Indicateur chiffré           | Nombre d'étudiant(e)s suivis<br>Nombre d'utilisateurs de la plateforme  |
| Public cible                 | SSE<br>Référent(e) handicap Étudiants<br>Référent(e) handicap dans les composantes<br>Responsable de diplôme ou d'année   |
| Moyens humains et financiers | SSE<br>DSIN<br>OSE<br>Référent(e)s Handicap<br>Délégué(e) à la protection des données (DPD)   |
| Date de réalisation          | 2025-2026   |

| <b>Action 32</b>        | <b>Rejoindre le réseau Atypie-Friendly</b>   |
|-------------------------|--|
| Description de l'action | Atypie-Friendly est un programme destiné à favoriser l'inclusion dans l'enseignement supérieur des personnes autistes ou atteintes de troubles du neuro-développement (TND) : trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles « dys ». Le programme a développé un espace de formation ainsi qu'un centre de ressources destiné à faire comprendre ce que sont l'autisme et les TND ainsi que leur impact en situation universitaire. Il vise à créer un réseau d'universités pour favoriser le partage de bonnes pratiques visant à développer le caractère inclusif des universités à l'égard de ces troubles, qui sont de plus en plus identifiés dans la population |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | étudiante, mais également parmi les personnels. Il s'agit de ce fait pour l'université de bénéficier d'un accompagnement et d'un ensemble de ressources pour faciliter l'appréhension des questions de santé psychique et / ou d'autisme, avec une réflexion à mener sur l'intégration. |
| Outil                        | Entrée dans le programme Atypie-Friendly  |
| Indicateur chiffré           | Nombre de réunions de travail<br>Actions de communication   |
| Public cible                 | Étudiant(e)s, personnels  |
| Moyens humains et financiers | VP Égalité, Laïcité & Prévention des discriminations<br>VP RH<br>Réfèrent(e) Handicap<br>SSE / SMPS<br>CRA (Centre Ressources Autismes)   |
| Date de réalisation          | 2024-2025   |

| <b>Action 33</b>             | <b>Informers sur la neurodiversité et les particularités cognitives</b>  |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | Cette action vise à faire prendre conscience de la diversité du public étudiant et / ou de nos interlocuteurs en milieu professionnel. Cette sensibilisation apparaît comme une étape initiale permettant d'ouvrir une réflexion sur les pratiques pédagogiques et les situations d'interactions professionnelles. Des sessions de formation sont à envisager en complément de cette information, elles font l'objet de l'action 37 au sein de l'axe 4, présentée plus loin. |
| Outil                        | Brochure ou flyer d'information  |
| Indicateur chiffré           | Conditions et contexte de diffusion : voie numérique, intégration au kit de rentrée de nouveaux personnels...  |
| Public cible                 | Personnels de l'uFC<br>Directeurs de composantes, de laboratoires  |
| Moyens humains et financiers | CRA (Centre Ressources Autismes)<br>Service Communication  |
| Date de réalisation          | 2024   |

## Axe 4 : Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap

Objectif 1 : Compléter le contenu de formations dispensées

| Action 34                    | Recenser et répertorier les formations et les parcours d'enseignements sur le handicap   |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | <p>Plusieurs formations au niveau de l'uFc et à l'échelle régionale intègrent des thématiques relatives au handicap. Il importe de les recenser afin de les faire connaître aux étudiant(e)s et personnels en situation de handicap ainsi qu'aux personnels de l'établissement. Il s'agit en effet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de multiplier les ressources disponibles sur la question du handicap ;</li> <li>- de favoriser les partages d'expérience sur le handicap ;</li> <li>- de valoriser ces formations en les ouvrant éventuellement à d'autres publics dans le cadre de la diffusion d'une culture inclusive.</li> </ul> |
| Outils                       | <p>Création d'un répertoire</p> <p>Mise à disposition sur le site de l'uFC dans les pages dédiées au Handicap</p> <p>Mise en place d'un plan de formation et d'actions régulières comprenant des séquences spécifiques ou conjointes entre les différents personnels</p> <p>Publication d'un calendrier de formation comprenant l'indication des dates de formation</p>  |
| Indicateur chiffré           | <p>Répertoire</p> <p>Actions de communication</p>  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et personnels de l'uFC  |
| Moyens humains et financiers | <p>VP Formation et Vie Universitaire</p> <p>Référent(e) Handicap</p> <p>Service Recrutement, accompagnement des compétences et des projets professionnels</p> <p>Service Communication</p>   |
| Date de réalisation          | 2025   |

| <b>Action 35</b>             | <b>Former à l'accessibilité des supports de communication</b>   |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | La situation de handicap peut compliquer l'utilisation des supports pédagogiques diffusés par les enseignants en complément de leurs cours. Actuellement peu d'enseignants sont formés aux bonnes pratiques et la simple sensibilisation ne suffit pas, compte tenu de la nécessité de maîtriser des techniques ou de prendre en main des outils différents des solutions habituellement utilisées et maîtrisées par les enseignants ou les professionnels. De ce fait, créer des documents accessibles au plus grand nombre représente encore une charge de travail non négligeable et, pour l'heure, chronophage. Il convient donc de former les enseignants et les agents de l'université afin que la création de supports accessibles devienne une compétence généralisée et partagée par tous. |
| Outils                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Établissement d'une liste des ressources disponibles concernant les pratiques d'accessibilité dans les supports pédagogiques.</li> <li>- Participation aux Terrasses du numérique (démonstrations d'outils, témoignages utilisateurs, information sur les normes, supports pédagogiques utiles aux enseignants)</li> <li>- Recherche ou création de formations ou de modules de formation en présentiel et en ligne disponibles par exemple sur Moodle</li> <li>- Intégration de ces formations au Plan de Formation des Personnels de l'établissement avec obligation de suivi pour les nouveaux arrivants.</li> </ul>  |
| Indicateur chiffré           | Nombre de formations proposées<br>Nombre de participants<br>Actions de communication autour de l'existence de ces formations  |
| Public cible                 | Personnels de l'uFC   |
| Moyens humains et financiers | VP Formation et Vie Universitaire<br>DSIN<br>Service Communication<br>Service RACPP   |
| Date de réalisation          | À partir de 2025  |

| <b>Action 36</b>             | <b>S'initier à une pédagogie différenciée</b>  |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | L'objectif de cette action est de proposer aux enseignants des outils leur permettant de s'adapter au mieux à la formation d'étudiant(e)s atteints de TND ou d'autisme, s'agissant à la fois des modalités d'interaction et de transmission du savoir au sein d'un groupe classe, en travaillant sur la différenciation en matière de modalités d'apprentissage.   |
| Outil                        | Établissement d'une liste des ressources disponibles concernant les pratiques.<br>Recherche ou création d'une formation ou de modules de formation en présentiel et en ligne (sur Moodle) ou d'un kit pédagogique <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur les thématiques générales de l'inclusion des étudiant(e)s handicapés à l'université</li> <li>- ou sur des pratiques pédagogiques spécifiquement adaptées aux troubles de l'apprentissage et du spectre autistique.</li> </ul> Intégration de ces formations au Plan de Formation des Personnels de l'établissement avec obligation de suivi pour les nouveaux personnels. |
| Indicateur chiffré           | Nombre de formations proposées<br>Nombre de participants<br>Actions de communication autour de l'existence de ces formations   |
| Public cible                 | Agents et usagers  |
| Moyens humains et financiers | DRH<br>VP Formation et Vie Universitaire<br>Service Communication<br>Associations partenaires<br>Sup-FC<br>Service RACPP   |
| Date de réalisation          | 2024-2026  |

| <b>Action 37</b>        | <b>Développer la formation des tuteurs / tutrices et des étudiant(e)s qui accompagnent les étudiant(e)s en situation de handicap</b>  |
|-------------------------|---|
| Description de l'action | À l'heure actuelle, l'université dispose de contrats CEE, qui permettent de recruter des étudiant(e)s en tant que tuteurs / tutrices au sein des départements ou en tant que preneurs de notes mis à disposition dans le cadre d'aménagements d'étude délivrés par le SSE. Ces étudiant(e)s |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | ne sont en général pas sensibilisés aux besoins spécifiques inhérents aux différents types de handicap. Il en va de même pour les personnes chargées d'assurer le secrétariat lors des épreuves. L'objectif de cette action est de proposer aux intervenants des formations et des outils leur permettant de mieux appréhender leur activité d'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap. |
| Outil                        | Établissement d'une liste des ressources disponibles<br>Recherche ou création d'une formation en présentiel<br>Mise à disposition d'une formation en ligne à proposer sur Moodle ou d'un kit pédagogique   |
| Indicateur chiffré           | Nombre de formations proposées<br>Nombre de participants<br>Actions de communication autour de l'existence de ces formations   |
| Public cible                 | Agents et usagers  |
| Moyens humains et financiers | VP Formation et Vie Universitaire<br>Service Communication   |
| Date de réalisation          | À partir de 2025   |

#### **Axe 4 : Promouvoir la formation et la recherche sur le handicap**

Objectif 2 : Créer une dynamique de recherche autour du handicap

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Action 38</b>        | <b>Recenser et cartographier les travaux de recherche sur la question du handicap</b>   |
| Description de l'action | Plusieurs laboratoires et centres de recherche à l'uFC travaillent directement ou indirectement sur des thématiques en lien avec le handicap. Il importe de les recenser afin de mieux les faire connaître au sein de l'établissement et à l'extérieur, et, de ce fait, de favoriser les échanges et l'émergence éventuelle de projets interdisciplinaires entre les composantes ou la liaison avec les entreprises et les associations intéressées à la résolution de problématiques liées à la prise en charge du handicap. |
| Outil                   | Création d'un répertoire  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | Valorisation de ces actions sur le site de l'uFC ou par tout autre moyen de communication  |
| Indicateur chiffré           | Répertoire<br>Nombre et nature des actions de communication menées   |
| Public cible                 | Enseignants, enseignants-chercheurs de l'uFC et des établissements extérieurs<br>Partenaires et futurs partenaires (entreprises et associations) |
| Moyens humains et financiers | VP Égalité, Laïcité & Prévention des discriminations<br>VP Recherche<br>Directeurs de laboratoires et d'unités de recherche                      |
| Date de réalisation          | 2024 - 2025  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Action 39</b>        | <b>Encourager les partenariats de recherche et de formation en lien avec le handicap à l'université et avec les partenaires externes</b>   |
| Description de l'action | L'objectif de cette action est de mettre en lumière le savoir-faire des étudiant(e)s, des doctorant(e)s, des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'université en proposant et en relayant des appels à projets autour de la question du handicap et de problématiques de recherche telles que le développement d'outils numériques favorisant l'inclusion et l'autonomie, la mise en place de recherche sur l'ergonomie et le développement d'outils favorisant l'ergonomie du poste de travail ou les déplacements ou encore les implications des recherches sur la socio-psychologie. Il s'agit ainsi de créer des synergies entre les savoir-faire de nos chercheurs et ceux des autres universités ou des partenaires associatifs et entrepreneuriaux. De telles actions permettront en outre de contribuer à la promotion, à la visibilité, à la transversalité de la recherche au sein de notre établissement et aux interactions avec les autres universités ou les autres acteurs du handicap. |
| Outils                  | Constitution d'un groupe de coordination scientifique dédié<br>Édition ou relais d'appels à projets autour du handicap   |
| Indicateur chiffré      | Nombre d'appels à projets lancés<br>Nombre de réponses obtenues<br>Nombre de réalisations en cours ou effectives   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Public cible                 | Enseignants, enseignants-chercheurs de l'uFC et des établissements extérieurs<br>Partenaires et futurs partenaires (entreprises et associations) |
| Moyens humains et financiers | VP Égalité, Laïcité & Prévention des discriminations<br>VP Recherche<br>Directeurs de laboratoires et d'unités de recherche<br>DSIN              |
| Date de réalisation          | 2024 - 2026  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 40</b>             | <b>Définir des contrats doctoraux fléchés sur les thématiques du handicap</b>  |
| Description de l'action      | Afin de favoriser le développement de la recherche sur le handicap, l'université promeut le développement de contrats doctoraux fléchés sur les problématiques du handicap afin de promouvoir la recherche fondamentale et appliquée à la question de l'autonomisation des personnes en situation de handicap et de favoriser la création de partenariats de recherche orientés sur ces thématiques. Cette action permettrait de ce fait de positionner l'uFC comme un élément dynamique d'une part en termes d'accueil et d'inclusion dans l'enseignement supérieur et d'autre part en termes de constitution d'un pôle de recherche référence sur ces questions. |
| Outil                        | Création de partenariats avec la Région, les associations et les entreprises   |
| Indicateur chiffré           | Nombre de contrats doctoraux   |
| Public cible                 | Étudiant(e)s de Master et futur(e)s doctorant(e)s<br>Enseignants-chercheurs de l'uFC et des établissements extérieurs<br>Partenaires et futurs partenaires (entreprises et associations)   |
| Moyens humains et financiers | VP Égalité, Laïcité & Prévention des discriminations<br>VP Recherche<br>Directeurs de laboratoires et d'unités de recherche<br>Écoles doctorales   |

|                     |             |
|---------------------|-------------|
| Date de réalisation | 2024 - 2026 |
|---------------------|-------------|

## Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de communication et de sensibilisation au handicap

Objectif 1 : Développer une culture de l'inclusion

| Action 41                    | Rendre accessibles les supports de communication de l'uFC   |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | <p>L'objectif de cette action est de manifester l'engagement de l'établissement dans une démarche d'inclusion en favorisant la diffusion de ses documents de communication dans une version accessible. Il s'agit d'une démarche qui s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire ainsi qu'au public. À cette fin, les documents de communication seront rédigés dans le respect des règles et des principes, dans une logique de complémentarité avec le travail engagé sur l'accessibilité numérique (voir Axe 3). Cette démarche de mise en accessibilité sera prioritairement mise en œuvre pour les documents relatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au recrutement et à la carrière des personnels en situation de handicap</li> <li>• à l'accueil, à l'accompagnement et à l'insertion professionnelle des étudiant(e)s en situation de handicap</li> </ul> <p>Afin que la communauté universitaire puisse elle aussi s'engager dans cette démarche, un référentiel de ces règles sera diffusé, ouvrant la voie à des possibilités de formations prévues dans l'axe 4.</p> |
| Outils                       | <p>Réalisation et diffusion d'un référentiel des principes d'accessibilité</p> <p>Réalisation de supports de communication (Word, Powerpoint) respectant les principes d'accessibilité</p> <p>Réalisation de vidéos incluant le sous-titrage automatique ou le recours à la langue des signes</p>   |
| Indicateur chiffré           | <p>Référentiel</p> <p>Nombre de documents produits</p>  |
| Public cible                 | <p>Personnels, étudiant(e)s et usagers de l'uFC</p> <p>Directeurs de composantes, de centres de recherche et de laboratoires</p> <p>Public extérieur</p>  |
| Moyens humains et financiers | <p>DRH</p> <p>Service OSE</p>   |

|                     |   |
|---------------------|---|
|                     | Référent(e) Handicap<br>SSE-SMPS<br>Service Communication |
| Date de réalisation | 2024 - 2026   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 42</b>             | <b>Élargir la page consacrée au Handicap</b>  |
| Description de l'action      | <p>Dans le cadre du Schéma directeur du Handicap 2021-2023, la page consacrée au Handicap à l'uFC a été repensée de manière à informer les visiteurs de l'existence d'un réseau Handicap chargé d'accompagner les étudiant(e)s de leur arrivée à leur insertion professionnelle. Elle offre désormais des informations capitales ainsi que des liens vers différents services d'intérêt pour les étudiant(e)s à différentes étapes de leur parcours. L'objectif de cette action est de donner une plus grande ampleur à cette page</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en la mettant en évidence dès la page d'accueil grâce à un intitulé de type « Université Handi Accueillante » ;</li> <li>- en intégrant d'autres rubriques, comme par exemple les liens vers les plans accessibilités (voir action 23), des informations sur les outils pédagogiques disponibles (voir action 35), la déclaration d'accessibilité des sites et plateformes de l'uFC, l'actualité des informations légales (lien vers les derniers textes en vigueur), un espace Actualités, des liens vers des témoignages (voir actions 43 à 45) ;</li> <li>- en travaillant le design et la structure.</li> </ul> |
| Outil                        | Adaptation de la page consacrée au Handicap sur le site de l'uFC  |
| Indicateur chiffré           | Réalisation de l'onglet et des modifications<br>Mesure du flux de visites   |
| Public cible                 | Personnels et étudiant(e)s de l'uFC   |
| Moyens humains et financiers | Webmaster<br>Service Communication<br>Référent(e) Handicap<br>VP Égalité, Laïcité & Prévention des discriminations  |
| Date de réalisation          | 2025-2026   |

## **Axe 5 : Mettre en œuvre des actions de sensibilisation au handicap**

Objectif 2 : Sensibiliser et communiquer sur le handicap

| <b>Action 43</b>             | <b>Présenter les travaux de recherche sur le handicap menés à l'uFC</b>  |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | L'objectif de cette action est de présenter les travaux engagés sur la thématique du handicap afin de <ul style="list-style-type: none"> <li>- faire connaître ces perspectives de recherche aux futur(e)s étudiant(e)s en Master et en Doctorat ;</li> <li>- les valoriser auprès de la communauté universitaire, mais également au-delà afin de créer d'éventuels partenariats de recherche avec les entreprises de la région ou d'autres structures.</li> </ul> |
| Outil                        | Réalisation de capsules vidéo  |
| Indicateur chiffré           | Capsules vidéo<br>Diffusion sur le site de l'uFC et les réseaux sociaux de l'université  |
| Public cible                 | Communauté universitaire   |
| Moyens humains et financiers | Service Communication<br>Directeurs de composantes, de centres de recherche et de laboratoires<br>École doctorale<br>Service Sciences Arts et Culture  |
| Date de réalisation          | 2025   |

| <b>Action 44</b>        | <b>Organiser une journée d'études sur la recherche autour du handicap</b>   |
|-------------------------|---|
| Description de l'action | Il s'agit de retenir chaque année un thème spécifique qui permette de proposer une approche interdisciplinaire, susceptible de mettre en relation les différentes unités de recherche pour faciliter le partage d'expérience et favoriser des dynamiques de recherche croisées. |
| Outil                   | Journée d'études  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Indicateur chiffré           | Organisation de la manifestation   |
| Public cible                 | Communauté universitaire<br>Partenaires extérieurs   |
| Moyens humains et financiers | Enseignants, enseignants-chercheurs<br>Directeurs de composantes, de centres de recherche et de laboratoires<br>Service Communication<br>École Doctorale<br>Service Sciences Arts et Culture |
| Date de réalisation          | 2025-2026  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Action 45</b>             | <b>Organiser une manifestation en partenariat avec la ville de Besançon et son agglomération</b>  |
| Description de l'action      | Depuis la réalisation du schéma directeur du handicap 2021-2023, des échanges ont été créés avec la mission handicap de l'agglomération autour des questions de santé psychiques, encore peu connues et impliquant de nombreuses représentations négatives. Un des objectifs de cette action partenariale est d'apporter des informations concernant ce type de handicap, pour commencer à déconstruire certaines appréhensions et travailler à la mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'autonomisation. |
| Outil                        | Rencontres autour des troubles psychiques   |
| Indicateur chiffré           | Organisation de la manifestation  |
| Public cible                 | Communauté universitaire  |
| Moyens humains et financiers | Référent(e) Handicap<br>SSE / SMPS<br>Service Communication<br>Service Sciences Arts et Culture<br>Mairie de Besançon   |
| Date de réalisation          | 2025-2026   |

| <b>Action 46</b>             | <b>Poursuivre et valoriser la participation au Duoday</b>  |
|------------------------------|--|
| Description de l'action      | Durant les 3 dernières années, l'université s'est engagée dans le dispositif du Duoday, qui se déroule lors de la semaine européenne du handicap. Il s'agit de former un duo constitué d'une personne valide et d'une personne en situation de handicap afin de faire découvrir son environnement professionnel, de faire prendre conscience des difficultés et des contraintes et de contrer les stéréotypes. Le dispositif permet à la fois d'envoyer des étudiant(e)s en situation de handicap dans des entreprises hors uFC et d'accueillir dans l'établissement des personnes en situation de handicap. La participation est en augmentation constante et doit être soutenue par des actions de communication et de valorisation. |
| Outils                       | Participation au dispositif<br>Campagne de communication avant / après auprès des participants   |
| Indicateur chiffré           | Nombre de participants au Duoday<br>Témoignages des participants   |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et personnels de l'uFC  |
| Moyens humains et financiers | VP<br>DRH<br>Direction générale<br>Service Sciences Arts et Culture<br>Agents<br>Service Communication   |
| Date de réalisation          | 2024 - 2026  |

| <b>Action 47</b>        | <b>Relayer et soutenir les campagnes et les événements nationaux</b>  |
|-------------------------|---|
| Description de l'action | Il s'agit pour l'université de prendre sa part aux campagnes nationales en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et d'une meilleure compréhension des problématiques liées au handicap, en relayant les messages et, éventuellement, en soutenant la mise en place d'animations afin de sensibiliser et de mobiliser, comme à l'occasion du 3 décembre (journée internationale des personnes handicapées). |
| Outils                  | Diffusion des informations<br>Organisation d'animations   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Indicateur chiffré           | Nombre de campagnes de communication relayées<br>Nombre de manifestations organisées  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s et personnels de l'uFC   |
| Moyens humains et financiers | VP Égalité, Laïcité & Prévention des discriminations<br>VP Étudiants<br>VP Vie étudiante et Formation<br>Référent(e) Handicap<br>SSE / SMPS<br>Service Sciences Arts et Culture<br>Partenaires extérieurs |
| Date de réalisation          | 2024 - 2026   |

## Axe 6 : Piloter la politique du handicap

Objectif 1 : Assurer le déploiement des actions en faveur de l'inclusion

| Action 48                    | Suivre la mise en œuvre du Schéma directeur du handicap   |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | <p>La réalisation des actions proposées pour faire de l'université de Franche-Comté un établissement inclusif, attentif à la réussite et à l'épanouissement de tous (étudiants et personnels), nécessite que soit élaborée une structure de pilotage, qui mobilise l'ensemble du réseau engagé sur les questions du handicap. Il s'agit en effet de</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Faire connaître les actions ;</li><li>- Impliquer les acteurs territoriaux, institutionnels et associatifs pour déployer au mieux les actions dans les délais impartis ;</li><li>- Coordonner les différents acteurs à l'échelle de l'établissement et du territoire en vue de la mise en œuvre des actions ;</li><li>- Créer des synergies entre les différents plans d'actions existant à l'échelle de l'établissement afin de créer une dynamique de changement en phase avec un projet d'établissement, qui place les valeurs et l'inclusion au cœur de ses actions.</li></ul> <p>La mise en place d'un organigramme de pilotage présente en outre l'avantage de partager la responsabilité des actions entre les acteurs du handicap de l'établissement.</p> |
| Outils                       | Création d'un comité de pilotage<br>Définition, pour chaque axe du Schéma directeur, d'un porteur spécifique chargé de l'avancement des réalisations  |
| Indicateur chiffré           | Organigramme du comité de pilotage et des différents groupes de suivi des axes<br>Nombre de réunions<br>Rapport d'étape   |
| Public cible                 | Communauté universitaire  |
| Moyens humains et financiers | VP ; DRH ; DGS<br>Services de l'université<br>Différents acteurs du handicap de l'établissement et partenaires extérieurs   |
| Date de réalisation          | 2024-2026   |

| <b>Action 49</b>             | <b>Assurer le suivi du conventionnement avec le FIPHFP</b>  |
|------------------------------|---|
| Description de l'action      | L'élaboration du Schéma directeur du handicap 2024-2026 a été menée en parallèle d'un travail de mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP. Ce conventionnement s'inscrit dans une logique de partenariat qui permettra à l'établissement de définir et de financer des projets innovants, en phase avec les actions définies dans son schéma directeur pour assurer la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap et prévenir toute forme de discrimination tant sur le plan de la formation, que de l'accès à l'emploi ou à la définition de conditions de travail. Ce partenariat nécessite un suivi administratif et budgétaire afin de garantir sa pérennité sur le long terme. |
| Outils                       | Création d'un comité de suivi   |
| Indicateur chiffré           | Organigramme du comité de suivi<br>Nombre de réunions<br>Rapport d'étapes   |
| Public cible                 | Communauté universitaire  |
| Moyens humains et financiers | VP ; DRH ; DGS<br>Services de l'université<br>Différents acteurs du handicap de l'établissement et partenaires extérieurs   |
| Date de réalisation          | À partir de 2025  |

## **Axe 6 : Piloter la politique du handicap**

Objectif 2 : Favoriser une politique d'amélioration continue

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Action 50</b>             | <b>Créer un poste de Référent(e) Accessibilité numérique pour l'établissement</b>  |
| Description de l'action      | L'accessibilité est devenue un enjeu majeur de l'inclusion et de l'autonomisation des personnes en situation de handicap. Elle ne va cependant pas de soi et nécessite la prise en compte de multiples acteurs et partenaires au sein de l'établissement. La mission de ce(tte) Référent(e) Accessibilité consistera particulièrement à s'assurer de la coordination des acteurs du handicap autour des problématiques d'accessibilité, à assurer la gestion et la lisibilité des projets menés sur ces questions. À ce titre, il se trouvera à la charnière des usagers, dont il devra cerner et prioriser les besoins, et des services chargés d'œuvrer pour répondre à ces besoins. |
| Outils                       | Recrutement  |
| Indicateur chiffré           | Rapports d'activité  |
| Public cible                 | Étudiant(e)s, personnels et usagers de l'uFC<br>Services   |
| Moyens humains et financiers | Financement et pérennisation du poste  |
| Date de réalisation          | 2025   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Action 51</b>        | <b>Travailler à la co-construction des réalisations en faveur de l'inclusion</b>   |
| Description de l'action | L'objectif est ici de construire les conditions d'une participation de la communauté universitaire, et notamment des étudiant(e)s et personnels en situation de handicap, au développement d'actions en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité. Il s'agit de mettre en place et d'animer un réseau chargé de tester les actions mises en place et de faire remonter des éléments permettant de valider les solutions ou faire des propositions d'ajustements et d'amélioration. |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Outils                       | Création d'un réseau d'étudiants et de personnels en situation de handicap   |
| Indicateur chiffré           | Nombre d'enquêtes<br>Compte rendu d'enquêtes   |
| Public cible                 | Communauté universitaire<br>Associations et partenaires  |
| Moyens humains et financiers | VP ; DRH ; Référent(e)s Handicap ; Référent(e) Accessibilité<br>Étudiant(e)s et personnels de l'uFC<br>Différents acteurs du handicap de l'établissement et partenaires extérieurs |
| Date de réalisation          | 2025   |