

---

# Schéma Directeur Handicap

---

---

Chambriard Thibaut

---

## **Avertissement :**

Ce Schéma Directeur du Handicap 2021/2023 est à nouveau présenté sous la forme de fiches « Action ». Ce choix d'un document simple et rapide d'accès est destiné à favoriser sa lecture par le plus grand nombre.

Il est issu du travail collectif réalisé quotidiennement par les équipes de l'Ecole pour adapter les différents contextes aux besoins d'aménagements des étudiants et des personnels. Sa mise en œuvre repose sur l'investissement des équipes, chacune dans leur secteur d'activité.

La forme synthétique retenue ne permet pas d'accéder à tous les fondements sous-jacents à son écriture. Il est possible et bienvenu de demander des précisions ou d'échanger sur les différents thèmes abordés en sollicitant le référent handicap aux contacts suivants :

[mission.handicap@ens-lyon.fr](mailto:mission.handicap@ens-lyon.fr)

ou [thibaut.chambriard@ens-lyon.fr](mailto:thibaut.chambriard@ens-lyon.fr)

ou au 04 26 23 39 81

# Éléments de contexte généraux

Le texte concernant le handicap de la loi 2005-102 du 11 février 2005 constitue le cadre légal de référence en vigueur en France.

Il y est écrit que « constitue un handicap (...) 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. »

A cette définition, il convient d'ajouter celle de la CNUDPH (Convention des Nations Unies pour le Droit des Personnes Handicapées).

Rédigée en 2016, elle définit le handicap comme une « pathologie de la société », c'est-à-dire comme le résultat de la capacité (ou de l'incapacité) d'une société ou d'un système à accueillir et à composer avec les différences de chaque personne. Ce changement de paradigme est à la base des nouvelles politiques européennes.

Il ne s'agit plus seulement de compenser pour faire entrer dans une norme mais de transformer la société (l'école, l'entreprise, les lieux culturels...) pour qu'elle se rende accessible à l'ensemble des personnes qui la constituent. On parle d'une société « inclusive », c'est-à-dire qui deviendrait partout accessible à tous.

Cet idéal est un horizon, qui sans occulter les troubles individuels, affirme la responsabilité essentielle des environnements dans les entraves ou les facilitations d'activités des personnes ayant des troubles du fonctionnement en lien avec une pathologie ou un accident.

La politique de l'Ecole en matière de handicap se donne pour objectifs de créer un environnement qui améliore :

- Le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi de ses personnels.
- Le repérage, l'analyse des besoins et la mise en œuvre des aménagements pertinents de ses étudiants.

Le Schéma Pluriannuel du Handicap est une attente du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Il constitue un objet de planification et de communication interne sur le travail effectué.

## Données numériques

L'amélioration des compétences d'accueil et d'accompagnement est un moyen de bénéficier des compétences des professionnels et des étudiants en situation de handicap.

Il est important de préciser que le nombre d'agents ayant une <sup>1</sup>RQTH, tout comme le taux qui lui est associé, sont des repères insuffisants pour attester à eux seuls de la capacité de l'environnement à s'adapter aux besoins des personnes concernées.

Il est important aussi de considérer que les données concernant les agents marquent une différence entre le nombre de « départs » (perte de la qualité de BOE<sup>2</sup> par arrivée à échéance de la RQTH, évolution professionnelle ou départ à la retraite) et un nombre d'« entrées » (recrutement extérieur, acquisition de la RQTH d'agents en poste).

L'évolution numérique des agents ayant une RQTH au 31 décembre de chaque année:

<i>Année</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Nombre d'agents</i>	12	23	29	37	41	42	42	44	48	51

L'évolution numérique du nombre de Plans d'Accompagnement d'Etudiants en situation de Handicap :

<i>Année</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Nombre d'élèves bénéficiant d'un Plan d'Accompagnement</i>	8	17	24	34	38	36

L'évolution numérique du nombre de doctorants ayant une RQTH :

<i>Année</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
<i>Nombre de doctorants ayant déclaré avoir une RQTH</i>	1	1	2	2	3	5

<sup>1</sup> RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

<sup>2</sup> BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

## Table des matières

I. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ACCUEIL ET DE LA REUSSITE DES ETUDIANTS ET DOCTORANTS EN SITUATION DE HANDICAP.....	8
I.1 DEVELOPPER LES COMPETENCES DES ETUDIANTS POUR PARLER EFFICACEMENT DE LEUR SITUATION DE HANDICAP.....	9
Etat des Lieux.....	9
Pistes d'amélioration.....	9
Moyens.....	9
Evaluation.....	9
I.2 PROPOSER UNE FORMATION AUX ETUDIANTS, SUR LA BASE DU VOLONTARIAT.....	10
Etats des lieux.....	10
Pistes d'amélioration.....	10
Moyens.....	10
Evaluation.....	10
I.3 POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE PROPOSE AUX DOCTORANTS.....	11
Etats des lieux.....	11
Pistes d'amélioration.....	11
Moyens.....	11
Evaluation.....	11
I.4 ANTICIPER ET REDUIRE LES RUPTURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ETUDIANTS QUI QUITTENT L'ECOLE, DURANT LE TEMPS DE TRANSITION (une année).....	12
Etats des lieux.....	12
Pistes d'amélioration.....	12
Moyens.....	12
Evaluation.....	12
II. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS.....	13
II.1 STRUCTURER LES PARTENARIATS INTERNES : - REUNION CMH/AS/INFIRMIERE DE PREVENTION - REUNIONS CMH/RH.....	14
Etat des lieux.....	14
Pistes d'amélioration.....	14
Moyens.....	14
Evaluation.....	14
II.2 FAIRE CONNAITRE LES PARTENAIRES LOCAUX ET LES ACTIONS ENGAGEES AVEC : .....	15
L'ADAPT (ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES).....	15
L'ESRP-EPNAK (ETABLISSEMENT ET SERVICE DE READAPTATION PROFESSIONNEL DE LYON).....	15

Etat des Lieux.....	15
Pistes d'amélioration.....	15
Moyens.....	15
Evaluation.....	15
II.3 ASSURER LA CONTINUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE MOBILITE :.....	16
METTRE EN OEUVRE LA PORTABILITE DES AMENAGEMENTS .....	16
ASSURER UNE MISSION DE CONSEIL DURANT L'ANNE SUIVANT LA MOBILITE .....	16
Etat des Lieux.....	16
Pistes d'amélioration.....	16
Moyens.....	16
Evaluation.....	16
II.4 DEPLOYER UNE BIBLIOTHEQUE THEMATIQUE MOBILE POUR ASSURER UNE SENSIBILISATION CONTINUE.....	17
Etat des Lieux.....	17
Pistes d'amélioration.....	17
Moyens.....	17
Evaluation.....	17
II.5 POURSUIVRE LES JOURNEES DE SENSIBILISATION CO-CONSTRUITES.....	18
Etat des Lieux.....	18
Pistes d'amélioration.....	18
Moyens.....	18
Evaluation.....	18
II.6 FORMATION DES ENCADRANTS .....	19
Etat des Lieux.....	19
Pistes d'amélioration.....	19
Moyens.....	19
Evaluation.....	19
II.7 FORMATION DES ASSISTANTS DE PREVENTION.....	20
Etat des Lieux.....	20
Pistes d'amélioration.....	20
Moyens.....	20
Evaluation.....	20
II.8 FORMATION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS.....	21
Etats des lieux.....	21
Pistes d'amélioration.....	21
Moyens.....	21

Evaluation.....	21
II.9 FORMATION DES PERSONNELS AYANT UNE MISSION D'ACCUEIL EN LIEN AVEC LE PUBLIC.....	22
Etats des lieux.....	22
Pistes d'amélioration.....	22
Moyens.....	22
Evaluation.....	22
III.    L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE.....	23
III.1 CREATION DE LA FONCTION DE REFERENT ACCESSIBILITE NUMERIQUE.....	24
Etats des lieux.....	24
Pistes d'amélioration.....	24
Moyens.....	24
Evaluation.....	24
III.2 PERENNISER LA FORMATION « PRODUIRE DES CONTENUS ACCESSIBLES » DANS LES FORMATIONS « CONVERGENCES » .....	25
Etats des lieux.....	25
Pistes d'amélioration.....	25
Moyens.....	25
Evaluation.....	25
III.3 FORMATION AU PILOTAGE ET A L'AUDIT d'ACCESSIBILITE NUMERIQUE .....	26
Etats des lieux.....	26
Pistes d'amélioration.....	26
Moyens.....	26
Evaluation.....	26

I. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ACCUEIL ET DE LA REUSSITE  
DES ETUDIANTS ET DOCTORANTS EN SITUATION DE  
HANDICAP



## I.1 DEVELOPPER LES COMPETENCES DES ETUDIANTS POUR PARLER EFFICACEMENT DE LEUR SITUATION DE HANDICAP

### Etat des Lieux

- Les étudiants de l'ENS de Lyon ne sont pas toujours outillés pour parler de leur situation de handicap afin d'obtenir les aménagements dont ils ont besoin. Au-delà des aménagements des conditions d'études, cela pose la question de leur insertion professionnelle future, notamment dans le cadre des entretiens de recrutement.

### Pistes d'amélioration

- Apprendre aux étudiants à passer de l'expression d'une situation médicale ou de difficultés à l'expression de leurs besoins d'aménagements dans des contextes précis (études, examens, stage).

### Moyens

- Entretiens avec le référent handicap pour analyser, circonscrire et exprimer la situation de handicap en termes de besoins d'aménagement.
- Procédure des Plans d'Accompagnement : l'étudiant doit présenter ses besoins en contexte d'apprentissages et/ou d'examen au directeur de département puis au secrétaire de département.

### Evaluation

- Nombres d'entretiens réalisés
- Nombres de plans d'accompagnement
- Nombre d'entretiens réalisés hors plan d'accompagnement

## I.2 PROPOSER UNE FORMATION AUX ETUDIANTS, SUR LA BASE DU VOLONTARIAT

### Etats des lieux

- La formation proposée aux étudiants qui préparent l'agrégation n'a pas trouvé d'écho en termes de participation dans le cadre du Premier Schéma Directeur handicap.
- Des étudiants sollicitent régulièrement la mission handicap pour échanger sur des questions qui ne concernent pas leur situation personnelle, mais pour parler de projets de recherche (mémoire en lien avec le handicap), de projets personnels ou pour comprendre le travail mené sur le sujet à l'Ecole.

### Pistes d'amélioration

- Proposer une formation sur les concepts de base liés au handicap d'une demi-journée aux étudiants qui le souhaitent, indépendamment de leur discipline et de leur niveau de formation. Son objectif est de poser des repères sur le vocabulaire et les concepts de base rattachés à la thématique du handicap.

### Moyens

- Groupe de 12 à 15 personnes, sur une durée de 2h30.
- Communication de cette proposition dans le cadre de la journée d'accueil des premières années et par le biais d'une communication à la liste des étudiants.
- Formation assurée par le Chargé de Mission Handicap

### Evaluation

- Réalisation de la formation
- Nombre de participants
- Evaluation qualitative des participants

## I.3 POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE PROPOSE AUX DOCTORANTS

### Etats des lieux

- Le nombre de doctorants ayant une RQTH est passé de 1 en 2016 à 5 en 2020.
- Un accompagnement est proposé aux doctorants qui souhaitent faire une demande de Contrat Doctoral Fléché Handicap proposé par le Ministère
- 3 étudiants ont obtenu un contrat fléché ces 4 dernières années, 1 l'a mis en œuvre à l'Ecole.
- Un accompagnement est proposé aux doctorants lors de leur thèse, en lien avec leurs responsables si besoin.

### Pistes d'amélioration

- Mettre en œuvre la portabilité des aménagements matériels qui ont été nécessaires pour l'aménagement du poste de travail du doctorant.
- Favoriser la transition du doctorat vers une poursuite de formation (post doctorat) ou vers l'emploi

### Moyens

- Entretiens réguliers avec le référent handicap
- Réunions avec l'équipe encadrante si besoin
- Intervention du référent handicap lors de comité de suivi de thèse sur demande du doctorant, après construction commune des éléments à transmettre
- Mise en œuvre de convention de portabilité

### Evaluation

- Nombre d'entretiens réalisés
- Nombre de réunions mises en œuvre
- Evaluation qualitative des différents acteurs : doctorant, équipe encadrante
- Nombre de convention de portage de matériel adapté

## I.4 ANTICIPER ET REDUIRE LES RUPTURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ETUDIANTS QUI QUITTENT L'ECOLE, DURANT LE TEMPS DE TRANSITION (une année)

### Etats des lieux

- Des étudiants accompagnés par la mission handicap se retrouvent en difficulté dans leur année de formation à l'INSPE suivant leur réussite au concours de l'agrégation.
- Des étudiants sont contraints de construire un nouveau projet de formation pour des raisons de santé.

### Pistes d'amélioration

- Communiquer sur la possibilité d'accompagnement, en termes de conseils et d'aide à l'orientation pour les étudiants ayant quitté l'Ecole depuis moins d'une année.

### Moyens

- Communication de la possibilité d'accompagnement lors des échanges avec le référent handicap
- Echanges avec les services d'accompagnement de la nouvelle structure si besoin
- Travail d'identification et de mise en lien des structures susceptibles d'accompagner de manière pertinente les étudiants concernés

### Evaluation

- Nombre d'entretiens réalisés
- Nombre de situations travaillées
- Evaluation qualitative des différents acteurs : ancien.ne étudiante, personnels d'accompagnement des nouvelles structures de formation ou d'emploi

## II. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS

## **Thématique :**

### **« Le recrutement et le maintien dans l'emploi »**

#### II.1 STRUCTURER LES PARTENARIATS INTERNES : - REUNION CMH/AS/INFIRMIERE DE PREVENTION - REUNIONS CMH/RH

##### Etats des lieux

- Le travail d'accompagnement des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi mené depuis 5 ans implique une relation de travail continue entre :
  - le Chargé de Mission Handicap, l'infirmière de prévention et l'assistante sociale
  - le Chargé de Mission Handicap et la responsable du service de formation et du recrutement des ressources humaines

##### Pistes d'amélioration

- Instituer des réunions mensuelles formalisées pour assurer un travail plus efficace dans les accompagnements individuels.
- Formaliser un cadre d'échange qui pourra perdurer en cas de départ d'un des acteurs concernés.

##### Moyens

- Planning annualisé de réunion mensuelle
- Création d'un répertoire commun pour classer les comptes-rendus de réunion.

##### Evaluation

- Nombre de réunions réalisées
- Nombre de situations travaillées
- Evaluation qualitative des différents acteurs sur la pertinence des réunions.

## II.2 FAIRE CONNAITRE LES PARTENAIRES LOCAUX ET LES ACTIONS ENGAGEES AVEC :

L'ADAPT (ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES)

L'ESRP-EPNAK (ETABLISSEMENT ET SERVICE DE READAPTATION PROFESSIONNEL DE LYON)

### Etat des Lieux

- Ces 5 dernières années, en lien avec l'ADAPT, 2 personnels ont été recrutés suite à une mise à disposition par un Etablissement Spécialisé par le Travail. En 2020, 2 nouvelles personnes étaient mises à disposition.
- Ces 10 dernières années, 3 personnes qui ont été recrutées à l'Ecole sont issues d'une formation avec l'ESRP-EPNAK. En 2020, ces 3 personnes sont intervenues auprès de la promotion de stagiaires pour témoigner de leurs parcours professionnels. En 2020, la Bibliothèque Diderot de Lyon a accueilli une stagiaire de l'ESRP-EPNAK.

### Pistes d'amélioration

- Faire connaître ces expériences réussies.
- Faire connaître les compétences de ces acteurs institutionnels et associatifs du handicap qui se situent dans un environnement géographique proche.
- Maintenir et développer les liens existants.

### Moyens

- Organiser une visite de l'ESRP-EPNAK à destination des personnels et des étudiants de l'Ecole.
- Organiser une intervention des personnels, des équipes et des responsables concernés qui seraient volontaires en réunion PRISM avec l'ADAPT et l'ESRP-EPNAK.

### Evaluation

- Réalisation de la visite et nombre de participants
- Evaluation qualitative de la visite par les participants
- Réalisation de l'intervention en réunion PRISM et en réunion de coordination des services de la présidence
- Evaluation qualitative de la visite par les participants

## II.3 ASSURER LA CONTINUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE MOBILITE :

### METTRE EN OEUVRE LA PORTABILITE DES AMENAGEMENTS

### ASSURER UNE MISSION DE CONSEIL DURANT L'ANNE SUIVANT LA MOBILITE

#### Etat des Lieux

- La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 permet que les aménagements matériels financés pour un personnel Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi le suivent sur son nouveau poste dans la fonction publique. Jusqu'à cette date, il n'était pas possible de faire suivre le matériel, seulement de signaler au nouvel employeur la nature des aménagements mis en œuvre pour qu'il achète les outils adaptés à l'identique.
- Au-delà des aménagements matériels, plusieurs personnels ont manifesté le besoin d'échanger avec le référent handicap dans le temps de transition vers leur nouveau poste ou en début de prise de poste.

#### Pistes d'amélioration

- Mettre en œuvre la portabilité des aménagements matériels.
- Assurer une fonction d'écoute, d'analyse et de conseil pour les personnels qui le souhaitent l'année suivant leur départ de l'Ecole.
- Communiquer sur cette possibilité d'accompagnement de transition.

#### Moyens

- Echanges avec les services d'accompagnement de la nouvelle structure pour la convention et plus largement si besoin
- Entretiens avec le référent handicap.

#### Evaluation

- Nombre de conventions de portabilité mises en œuvre
- Nombre de situations d'accompagnement effectuées
- Evaluation qualitative des personnels concernés et des nouveaux employeurs



## **Thématique :**

### **« La sensibilisation »**

#### II.4 DEPLOYER UNE BIBLIOTHEQUE THEMATIQUE MOBILE POUR ASSURER UNE SENSIBILISATION CONTINUE

##### Etat des Lieux

- Manque de moments réguliers d'échanges entre professionnels ou étudiants en dehors de la journée de sensibilisation.
- Manque d'espace pérenne dédié aux échanges sur le thème du handicap

##### Pistes d'amélioration

- Mise en place d'une bibliothèque itinérante avec des ouvrages de qualité et facile d'accès pour favoriser les échanges sur le handicap.
- Permettre l'expression et la participation de l'ensemble des volontaires aux actions liées au handicap (formation, sensibilisation...)
- Développer les compétences et les connaissances internes sur le handicap
- Situer le handicap comme une question collective.

##### Moyens

- 25 livres (pour commencer)
- Structure mobile pour déplacer les livres
- Nécessaire à une pause-café
- Animation par le référent handicap

##### Evaluation

- Nombre de sites accueillants la bibliothèque par année scolaire
- Nombre de participants et de livres lus
- Evaluation des participants

## II.5 POURSUIVRE LES JOURNEES DE SENSIBILISATION CO-CONSTRUITES

### Etat des Lieux

- Réalisation d'une journée de sensibilisation en 2017/2018 et 2019.
- Co-construction avec des personnels et des étudiants de l'Ecole
- Participation d'intervenants extérieurs en appui des propositions des personnels et des étudiants

### Pistes d'amélioration

- Poursuivre la réalisation de cette journée dans les mêmes modalités de préparation associant des personnels et des intervenants extérieurs
- Participer à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, notamment par le biais des Duodays

### Moyens

- Mises en œuvre d'ateliers, de conférences, de témoignages...
- Création de Duo pour les Duodays

### Evaluation

- Nombre de personnels et d'étudiants impliqués dans la préparation de la journée
- Nombre de participants aux ateliers et conférences
- Evaluation qualitative des participants

## **Thématique :**

### **« La formation »**

#### II.6 FORMATION DES ENCADRANTS

##### Etat des Lieux

- Proposition d'une formation destinée aux encadrants dans le cadre des formations « Convergences »
- Création d'un parcours « encadrants » à l'Ecole.

##### Pistes d'amélioration

- Proposer un temps de formation sur le handicap aux nouveaux encadrants

##### Moyens

- Intervention du chargé de Mission Handicap
- Inscription de l'intervention dans le « parcours encadrant » de l'Ecole.

##### Evaluation

- Nombre de cession de formation
- Nombre de participants
- Evaluation qualitative des participants

## II.7 FORMATION DES ASSISTANTS DE PREVENTION

### Etat des Lieux

- Pas d'existence de formation spécifique sur le handicap à destination des assistants de prévention.

### Pistes d'amélioration

- Proposer une formation aux Assistants de Prévention volontaires sur le thème du handicap au travail.
- Inscrire cette formation dans le temps dédié aux missions des Assistants de Prévention

### Moyens

- Intervention du chargé de Mission Handicap
- Inscription de l'intervention dans le cadre des formations proposées aux Agents de Prévention.

### Evaluation

- Nombre de session de formation
- Nombre de participants
- Evaluation qualitative des participants

## II.8 FORMATION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

### Etats des lieux

- Lors des années précédentes, 4 types de formations sur le thème du handicap ont été proposées en interne : « Parler du handicap au travail », « Manager un agent reconnu travailleur handicapé », « Formation au handicap pour les personnels ayant une mission d'accueil avec le public » et « Produire des contenus accessibles ».

### Pistes d'amélioration

- Proposer une formation aux élus du personnel qui le souhaitent concernant les dimensions légales et anthropologiques liées au handicap et leurs implications dans le vocabulaire qui est utilisé pour évoquer la situation des personnes et des systèmes
- Connaissance des bases légales de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapé (OETH) et de l'évolution des politiques publiques que traduisent les dernières modifications de cette Obligation.

### Moyens

- Intervention du Chargé de Mission Handicap
- Communication de la proposition aux élus.

### Evaluation

- Réalisation effective d'une formation annuelle
- Evaluation qualitative des participants

## II.9 FORMATION DES PERSONNELS AYANT UNE MISSION D'ACCUEIL EN LIEN AVEC LE PUBLIC

### Etats des lieux

- Lors des années précédentes, 4 types de formations sur le thème du handicap ont été proposées en interne : « Parler du handicap au travail », « Manager un agent reconnu travailleur handicapé », « Formation au handicap pour les personnels ayant une mission d'accueil avec le public » et « Produire des contenus accessibles ».
- A ces formations internes s'ajoute celle inter-université « Manager un collaborateur en situation de handicap » et « Travailler avec un collègue en situation de handicap ».

### Pistes d'amélioration

- Proposer une formation aux élus du personnel qui le souhaitent concernant les dimensions légales et anthropologiques liées au handicap et leur implication dans le vocabulaire qui est utilisé pour évoquer la situation des personnes et des systèmes

### Moyens

- Cette formation s'effectue avec un groupe de 16 personnes, sur une durée de 3h.
- Elle est assurée par le Chargé de Mission Handicap, en lien avec le service médical de prévention.
- Communication de la proposition aux différents élus.

### Evaluation

- Réalisation effective d'une formation annuelle
- Nombre de participants
- Evaluation qualitative des participants

### III. L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

## III.1 CREATION DE LA FONCTION DE REFERENT ACCESSIBILITE NUMERIQUE

### Etats des lieux

- L'évolution des attentes légales en matière d'accessibilité numérique nécessite la mise en œuvre des éléments suivants :
  - Publication de la déclaration d'accessibilité numérique
  - Publication concomitante du Schéma Pluriannuel d'Accessibilité Numérique
  - Publication du plan d'action pour l'année en cours
  - Création d'une fonction de « Référent accessibilité numérique » dans l'établissement, qui peut être constituée d'un groupe de personnes.
- Les questions d'accessibilités numériques sont pour certaines déjà prises en compte dans l'établissement, grâce à certains retours d'usagers par exemple, ou par des services plus directement concernés, mais sans structuration globale.

### Pistes d'amélioration

- Répondre aux nouvelles exigences légales en matière d'accessibilité numérique
- Structurer les actions internes sur le sujet pour être plus efficace.

### Moyens

- Réunions de préparation pour la constitution des axes de travail à mettre en œuvre et le repérage des acteurs pertinents pour la création du Groupe de Travail Référent accessibilité numérique
- Réunions régulières du Groupe de Travail.
- Sollicitations d'expertises extérieures au Groupe de Travail en fonction des points travaillés.
- Inscription de l'accessibilité numérique dans les axes de développement de l'Ecole (Action 7 HCERES)

### Evaluation

- Réponses aux attentes légales
- Réalisation effective des réunions du Groupe de Travail Référent Accessibilité Numérique
- Evaluation qualitative des participants du groupe de Travail



## III.2 PERENNISER LA FORMATION « PRODUIRE DES CONTENUS ACCESSIBLES » DANS LES FORMATIONS « CONVERGENCES »

### Etats des lieux

- L'accessibilité numérique repose sur des systèmes qui doivent être conçus dès le départ en fonction des normes d'accessibilité (site web, intranet...).
- L'amélioration de l'accessibilité repose aussi sur l'ensemble des contenus qui y sont déposés. Une architecture numérique accessible n'est pas suffisante si les contenus qu'elle intègre ne le sont pas.
- Une formation « Produire des contenus accessibles » a été proposée en 2020.

### Pistes d'amélioration

- Assurer la pérennité et le développement de cette formation en l'inscrivant dans le programme de formation inter-établissement « Convergences ».
- Proposer 2 sessions annuelles minimum

### Moyens

- Formation assurée par un prestataire extérieur (Access 42 en 2020)
- Communication de la formation en interne et à l'externe par le biais de « Convergences »

### Evaluation

- Mise en œuvre des formations
- Pérennisation de la formation
- Nombre de participants
- Evaluation qualitative des participants

### III.3 FORMATION AU PILOTAGE ET A L'AUDIT D'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

#### Etats des lieux

- La création du Groupe de Travail Référent accessibilité numérique, en avril 2021, doit participer à l'identification du champ des formations à mettre en œuvre pour assurer une montée en compétence interne.
- Cette montée en compétence a pour objectif d'améliorer les pratiques mais aussi de permettre de dialoguer efficacement avec les auditeurs extérieurs susceptibles d'être sollicités.

#### Pistes d'amélioration

- Proposer aux membres du Groupe de Travail Référent accessibilité numérique les formations adaptées à leurs besoins
- Proposer ces formations aux personnes susceptibles d'en bénéficier et qui ne font pas partie du Groupe de Travail Référent accessibilité numérique

#### Moyens

- Aides financières du FIPHFP pour l'Accessibilité Numérique
- Budget et compétences du service formation
- Budget Présidence en complément si besoin

#### Evaluation

- Mise en œuvre des formations
- Nombre de participants
- Evaluation qualitative des participants
- Réponses aux attentes légales