

SCHÉMA DIRECTEUR PLURIANNUEL

du handicap



2023 - 2027

JUILLET 2023

Table des matières

Préambule	- 3 -
Axe I : Consolider les dispositifs d'accueils et améliorer les processus d'accompagnement des étudiants en situation de handicap	- 5 -
A. État des Lieux	- 6 -
a) Organisation	- 6 -
b) Présentation générale	- 6 -
c) Typologie des handicaps	- 8 -
d) Taux de réussite	- 9 -
B. Actions prioritaires inscrites au SDPH	- 10 -
e) Accueil et accompagnement	- 10 -
f) Formation et réussite	- 10 -
g) Insertion professionnelle	- 12 -
h) Vie étudiante	- 12 -
C. Détail des actions inscrites au SDPH	- 13 -
i) Accueil et accompagnement	- 13 -
j) Formation et réussite	- 19 -
k) Insertion professionnelle	- 30 -
l) Vie étudiante	- 38 -
Axe II : Accompagner et Recruter des personnes en situation de handicap	- 44 -
A. État des lieux	- 45 -
a) Organisation	- 45 -
b) Situation des personnels	- 45 -
c) Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	- 45 -
d) La contribution au FIPHFP	- 47 -
e) Le taux d'emploi	- 48 -
B. Actions prioritaires inscrites au SDPH	- 49 -
m) Identification, recrutement et accueil des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	- 49 -
n) Accompagnement et maintien dans l'emploi	- 49 -
C. Détail des actions inscrites au SDPH	- 50 -
o) Identification, recrutement et accueil des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	- 50 -
p) Accompagnement et maintien dans l'emploi	- 55 -
Axe III : Améliorer l'accessibilité des usagers	- 60 -
A. État des lieux	- 61 -
q) Accessibilité des bâtiments	- 61 -
r) Accessibilité numérique	- 65 -
B. Actions prioritaires inscrites au SDPH	- 66 -
s) Accessibilité des bâtiments et signalétique	- 66 -
t) Accessibilité numérique	- 67 -
C. Détail des actions inscrites au SDPH	- 67 -
u) Accessibilité des bâtiments et signalétique	- 67 -
v) Accessibilité numérique	- 75 -
Axe IV : Informer et sensibiliser au handicap	- 82 -
A. État des lieux	- 83 -
B. Actions prioritaires inscrites au SDPH	- 83 -
w) Actions en faveur des personnels (DRH)	- 83 -
x) Actions en faveur des étudiants (SAE)	- 84 -
C. Détail des actions inscrites au SDPH	- 85 -
y) Actions en faveur des personnels (DRH)	- 85 -
z) Actions en faveur des étudiants (SAE)	- 94 -
Annexe 1 : Lexique et abréviations	- 100 -

Annexe 2 : Cadre Juridique et règlementaire	- 103 -
Annexe 3 : Équipements mis à disposition des étudiants en situation de handicap	- 106 -
Annexe 4 : Pilotage des différentes actions	- 107 -

Pour faciliter la lecture de ce document, le texte est volontairement présenté en mode non justifié.

Préambule

Per un'Università sempre di più inclusiva !

Depuis la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 qui a modifié le code de l'éducation, les établissements d'enseignement supérieur doivent se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap. Cette obligation figure à l'article L. 712-6-1, III, du code de l'éducation qui prévoit le conseil académique en formation plénière "propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap".

Ainsi, afin d'améliorer l'accompagnement des personnels et des étudiants en situation de handicap, l'Université di Corsica se dote d'un Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH) qui permet également de réaffirmer ses ambitions en matière d'inclusion. Il s'agit d'un document stratégique, déterminant la politique handicap de l'Université pour les cinq prochaines années.

Par ailleurs, ce document s'inscrit dans la continuité du Schéma Directeur de la Vie Étudiante (adopté en octobre 2019).

L'élaboration du SDPH a débuté en avril 2020. Ce travail a été piloté par Marielle DELHOM, Chargée de Mission Handicap auprès du Président de l'Université di Corsica.

Il s'agit d'un outil de pilotage co-construit, qui a nécessité la collaboration de plusieurs services et l'investissement de nombreuses personnes, permettant ainsi de définir des orientations pour une université accessible à tous. Ces orientations s'articulent autour de 4 axes stratégiques (cf. Figure 1) :

- Axe I : Consolider les dispositifs d'accueil et améliorer les processus d'accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Axe II : Accompagner et Recruter des personnes en situation de handicap
- Axe III : Améliorer l'accessibilité des usagers
- Axe IV : Informer et sensibiliser au handicap

Il s'agit d'un schéma transversal, qui concerne l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels et intervenants extérieurs qu'ils soient en situation de handicap ou non, mais aussi les futurs usagers : les lycéens.

La mise en œuvre de ce schéma est déclinée en objectifs opérationnels, la maîtrise de sa trajectoire est conceptualisée par une déclinaison en fiches actions à courts, moyens et longs termes. De plus, afin d'assurer le suivi de sa mise en œuvre, une démarche qualité sera menée permettant d'améliorer les dispositifs. Ainsi, des indicateurs ont été définis devant permettre d'évaluer chaque action.

**Axe I : Consolider les dispositifs
d'accueils et améliorer les processus
d'accompagnement des étudiants en
situation de handicap**

A. État des Lieux

a) Organisation

Le Service Aux Étudiants (SAE), et plus particulièrement, le Bureau d'Accompagnement, de Soutien et d'Écoute (BASE) est en charge de l'accueil et de l'accompagnement des Étudiants en Situation de Handicap (ESH).

Il est composé comme suit :

- Une référente handicap,
- Une assistante sociale,
- Un agent administratif.

Son rôle est d'accompagner et de suivre tout au long de son cursus universitaire, l'étudiant en situation de handicap.

Chaque aménagement est apprécié par l'autorité médicale, seule à même de préconiser et proposer les dispositions adaptées, eu égard aux difficultés liées à la situation de handicap de chaque étudiant. Le Service de Santé Étudiante (SSE) formule les conditions d'aménagements des examens, assure le suivi médical et les relations avec les autres acteurs médicaux.

Le BASE veille ensuite à la mise en œuvre de ces préconisations en relation avec les directions des composantes pédagogiques, les secrétariats et les équipes pédagogiques. L'objectif est de répondre aux besoins de l'étudiant et de surmonter les difficultés qu'il peut rencontrer.

Il travaille en étroite collaboration avec le SSE qui est composé comme suit :

- Un docteur,
- Une infirmière,
- Une chargée de prévention.

Le BASE travaille aussi en étroite collaboration avec les référents handicap de chaque composante ainsi que leur direction.

b) Présentation générale

Les ESH sont de plus en plus nombreux à accéder aux études supérieures. Pour l'année 2021/2022, l'université compte 5206 étudiants dont 196 suivis par le BASE. Cela correspond à environ 3,76% de population étudiante. Depuis 2017, on assiste à une progression importante de ces étudiants (cf. Tableau 1 et Figure 2), cette progression peut s'expliquer par l'allongement de la durée des études mais aussi par l'accroissement des dispositifs d'accompagnement et leur meilleure adaptation.

Années	Nombre Etudiants	Etudiants suivis avec aménagement	Evolution en nombre	Evolution du nombre d'étudiants suivis en %	Etudiants suivis %
2017/2018	4718	104			2,20
2018/2019	4829	113	+9	+	2,34
2019/2020	5027	191	+78	+	3,80
2020/2021	5108	177	-14	-	3,47
2021/2022	5206	196	+19	+	3,76

Tableau 1 : Étudiants suivis avec aménagements entre 2017 et 2022

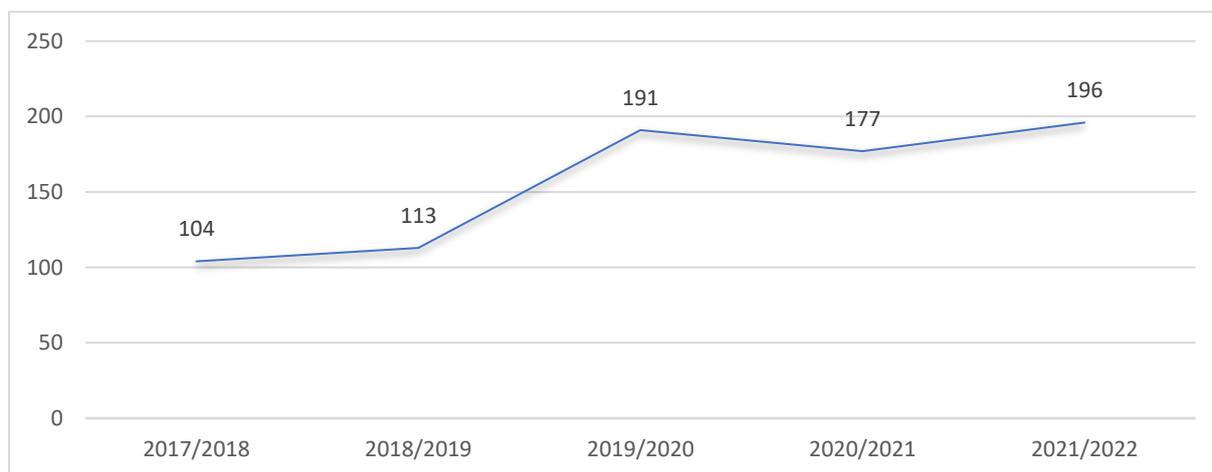


Figure 2 : Étudiants suivis par le BASE

Ces étudiants sont répartis dans les différentes composantes de l'Université (cf. Tableau 2 et Figure 3)

Composantes	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	TOTAL	%
FLLASHS	42	38	61	58	68	267	34%
FDSP	17	15	29	22	21	104	13%
EME-IAE	5	2	6	6	4	23	3%
IUT	17	11	24	23	27	102	13%
FST	16	34	45	36	42	173	22%
IUS	3	10	20	22	23	78	10%
Paoli Tech	1	1	1	0	0	3	0%
INSPE	3	1	3	8	9	24	3%
Formation continue (DAEU)	0	1	2	2	2	7	1%

Tableau 2 : Répartition des ESH dans les composantes

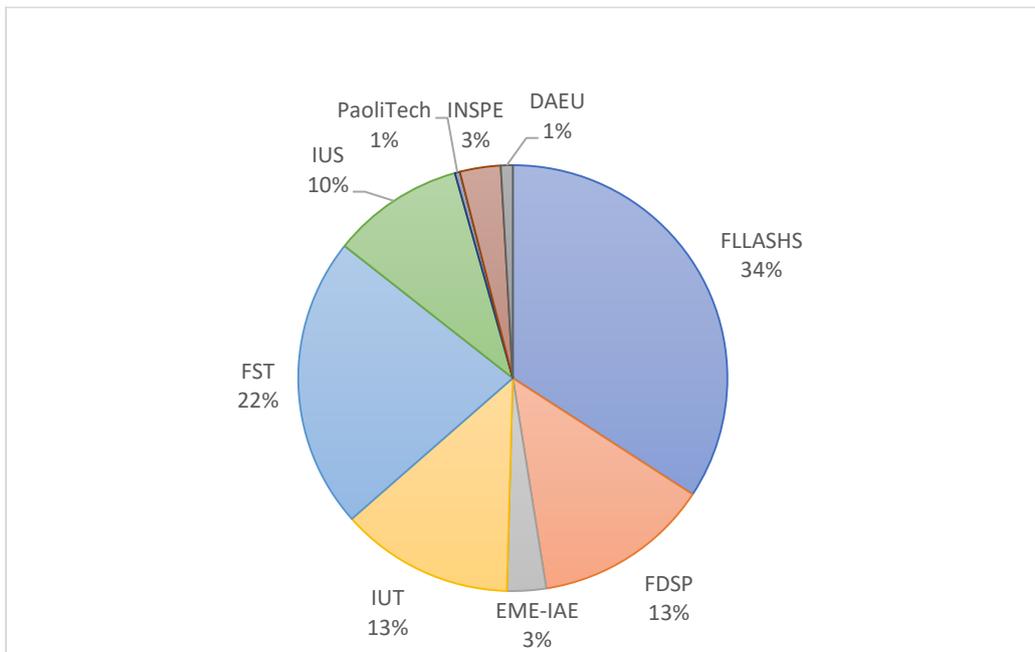


Figure 3 : Répartition des ESH dans les composantes

c) Typologie des handicaps

Les étudiants suivis présentent différents types de handicaps et sont, par conséquent, accompagnés de diverses manières (cf. Figure 4).

Il faut noter que pour l'année 2021/2022, sur 196 étudiants suivis, la proportion d'étudiants suivis pour des troubles DYS est importante : un étudiant sur trois est concerné.

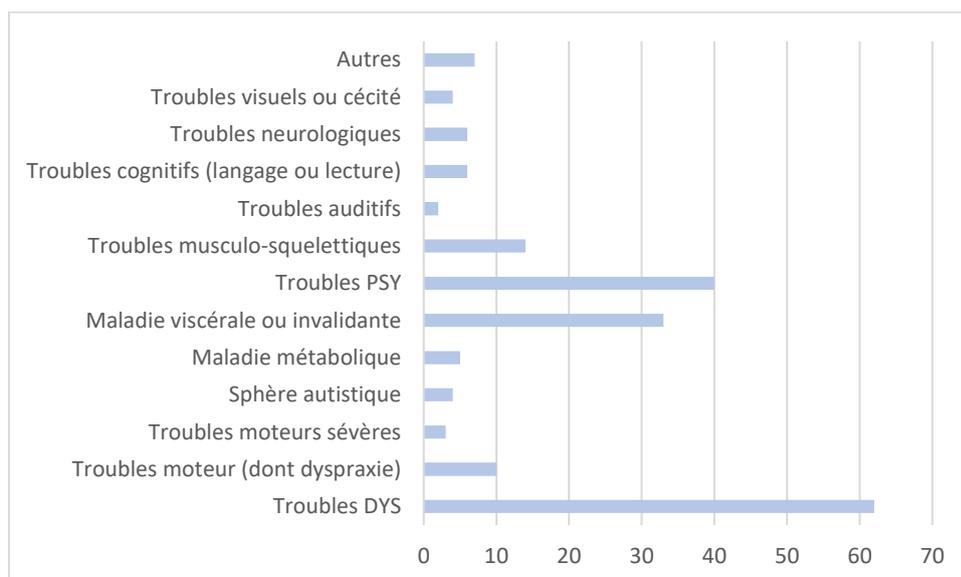


Figure 4 : Répartition par typologie de handicap pour l'année 2021/2022

d) Taux de réussite

Entre 2017 et 2021, on compte 495 étudiants suivis ayant réussi leur année universitaire soit un taux de réussite de 63,5%, ce qui est relativement satisfaisant. Il faudra néanmoins être vigilant à l'avenir concernant les taux d'échec et d'abandon et ainsi veiller à leur progression dans les parcours.

Année	Etudiants suivis	Non comptabilisé	Admis		Ajourné / Redoublant		AJAC		Arrêt des études		Défaillant	
			Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
2017/2018	104		69	66,3%	22	21,2%	0	0,0%	4	3,8%	9	8,7%
2018/2019	113		71	62,8%	19	16,8%	5	4,4%	6	5,3%	12	10,6%
2019/2020	191		118	61,8%	32	16,8%	4	2,1%	11	5,8%	26	13,6%
2020/2021	177		114	64,4%	43	24,3%	1	0,6%	5	2,8%	14	7,9%
2021/2022	196	1 (*)	123	63,1%	40	20,5%	8	4,1%	14	7,2%	10	5,1%
Total	781	1	495	63,5%	156	20,0%	18	2,3%	40	5,1%	71	9,1%

* Un étudiant est en Prépa concours et n'a donc pas passé d'examens

Tableau 3 : Taux de réussite (entre 2017 et 2021)

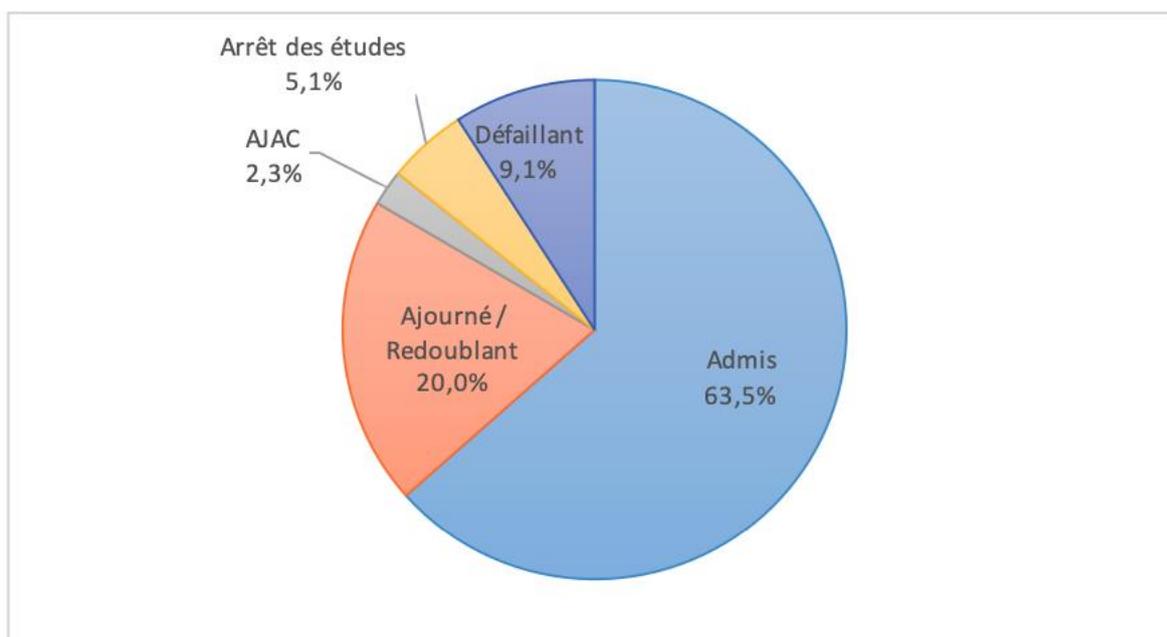


Figure 5 : Pourcentages des résultats entre 2017 et 2021

B. Actions prioritaires inscrites au SDPH

Sur la base de l'état des lieux présenté en partie A, des objectifs opérationnels ont été définis pour l'Axe I, leur trajectoire est conceptualisée par une déclinaison en fiches actions à courts, moyens et longs termes qui sont présentés dans cette partie.

e) Accueil et accompagnement

Objectifs :

Optimiser l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Fiches Actions :

- **Fiche action I.1** : Organiser le processus d'accueil et de suivi
- **Fiche action I.2** : Développer des partenariats externes
- **Fiche action I.3** : Renforcer le rôle des référents handicap des composantes pédagogiques de l'Université

f) Formation et réussite

Objectifs :

- Faciliter la procédure de mise en place des aménagements ;
- Améliorer le suivi quantitatif et qualitatifs des ESH ;
- Favoriser la mobilité internationale.

Fiches Actions :

- **Fiche action I.4** : Former et accompagner les étudiants en situation de handicap aux logiciels spécifiques
- **Fiche action I.5** : Poursuivre le processus de recrutement des étudiants aidants
- **Fiche action I.6** : Formaliser une commission d'équipe plurielle et la procédure de mise en œuvre des aménagements
- **Fiche action I.7** : Procéder à l'amélioration continue sur la base d'études statistiques et de bilans liés aux étudiants en situation de handicap

- **Fiche action I.8** : Mettre en place le Certificat d'aménagements pluriannuel pour le handicap non évolutif
- **Fiche action I.9** : Encourager la mobilité Internationale
- **Fiche action I.10** : Améliorer la transition Lycées / Université

g) Insertion professionnelle

Objectifs :

- Accompagner l'étudiant dans son orientation et dans son insertion professionnelle ;
- Réalisation d'un suivi (cf. fiche action I.7).

Fiches Actions :

- **Fiche action I.11** : Renforcer et fluidifier les liens avec la MDPH
- **Fiche action I.12** : Optimiser le dispositif d'accompagnement des ESH pour la réalisation de leurs stages
- **Fiche action I.13** : Renforcer les liens avec le CFA / SCFC pour promouvoir l'alternance et les formations professionnalisantes
- **Fiche Action I.14** : Favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

h) Vie étudiante

Objectifs :

Faciliter la participation des ESH à la vie étudiante (inclusion).

Fiches Actions :

- **Fiche action I.15** : Consolider le lien entre l'Université et le CROUS de Corse
- **Fiche action I.16** : Développer les activités culturelles et sportives en faveur des ESH
- **Fiche action I.17** : Favoriser le recrutement d'étudiants « Mentors » pour l'inclusion des ESH

C. Détail des actions inscrites au SDPH

Nous présentons dans cette partie le détail des actions inscrites aux SDPH.

i) Accueil et accompagnement

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA I.1	Organiser le processus d'accueil et de suivi	✓			
FA I.2	Développer des partenariats externes	✓			
FA I.3	Renforcer le rôle des référents handicap des composantes pédagogiques de l'Université			✓	

Tableau 4 : Synthèse des Actions – Accueil et accompagnement

Organiser le processus d'accueil et de suivi	
Points clés du diagnostic	Les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des ESH peuvent être complexes pour l'étudiant. Selon les difficultés que connaît un étudiant, ce dernier peut ne pas savoir vers qui s'orienter. La démarche étant parfois difficile, il est important qu'il obtienne une première écoute rapidement.
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Améliorer les dispositifs d'information.
Objectifs	<p>L'objectif est d'optimiser l'accueil et l'accompagnement des étudiants. Tout étudiant qui se présente au BASE doit pouvoir être accueilli rapidement afin de recenser ses besoins et ses difficultés. Le but est de pouvoir l'orienter vers le bon interlocuteur au plus tôt selon l'urgence de sa demande et de réduire les délais d'attente.</p> <p>La création d'un livret d'accueil permettra de regrouper toutes les informations nécessaires à l'étudiant en situation de handicap (informations sur les missions du BASE, démarches pour l'obtention d'aménagements classiques ou pluriannuels, contacts utiles, partenaires ...)</p>
Mise en œuvre	<p>Un agent du BASE sera dédié aux ESH et devra être en capacité de recenser les besoins des étudiants. Cela permettra aux étudiants d'être en confiance et leur assurera une prise en charge rapide et efficace.</p> <p>Cette première évaluation prendra en compte l'ensemble de la situation de l'étudiant.</p> <p>Il est par ailleurs important que l'étudiant puisse bénéficier d'un livret détaillant les différents dispositifs dont il peut bénéficier. Ce guide sera de plus utile pour les lycéens en situation de handicap et permettra de préparer au mieux leur venue sur le campus cortenais.</p>
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • L'agent en charge de l'accueil ne doit pas se substituer aux professionnels en charge de l'accompagnement des étudiants. • Réalisation du livret en interne ou externe (bilingue corse, français et accessible aux handicaps visuels et auditifs).
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi du délai d'attente pour un rendez-vous. • Nombre d'étudiants reçu par l'agent. • Nombre de téléchargements du livret sur le site.
PARTENAIRES	
Interne : service communication	
MOYENS	

Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - SSE - BASE - Service communication - Bureau des Démarches Administratives 	<ul style="list-style-type: none"> - Livret accueil : 4000€ 	Service aux étudiants (SAE)
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Développer des partenariats externes	
Points clés du diagnostic	<p>La mission du BASE est d'accompagner les étudiants qui rencontrent des difficultés. Son objectif est de répondre aux besoins des étudiants selon leur situation en vue d'améliorer, par une approche globale, les conditions de vie des étudiants (aménagement des études et des examens, aides financières, soutien psychologique...). Bon nombre d'étudiants transmettent une évaluation de leur situation au Service de Santé des Étudiants (SSE) qui est très souvent ancienne et donc non actualisée. Compte tenu de la difficulté pour obtenir des bilans récents du fait, notamment, de l'indisponibilité des praticiens en libéral, le SSE a fixé un délai d'ancienneté des bilans à 3 ans afin de ne pas pénaliser les étudiants dans leur demande d'aménagements et permettre ainsi une mise en œuvre rapide dans le cadre du contrôle continu. Certains étudiants ne bénéficient d'aucun suivi récent, et il est difficile de déterminer les aménagements adéquats avec des évaluations trop anciennes. L'Université de Corse peut s'appuyer sur certains partenaires (Association Operata, le BAPU, espoir autisme corse).</p> <p>Néanmoins l'écosystème partenarial nécessite aujourd'hui d'être développé.</p>
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Améliorer l'accompagnement des ESH.
Objectifs	<p>Dans la continuité de l'accompagnement déjà proposé en partenariat avec le Bureau d'Aide Psychologique Universitaire (BAPU), il est important d'élargir le réseau des partenaires externes afin de pouvoir proposer à l'étudiant un accompagnement global et de pouvoir répondre aux besoins de l'étudiant sans avoir besoin de l'orienter vers des professionnels extérieurs. Ces différents partenaires permettent d'avoir des échanges réguliers sur la situation d'un étudiant, et d'effectuer un meilleur suivi.</p>
Mise en œuvre	<p>Après avoir établi un diagnostic des difficultés rencontrées par les ESH, il s'agit de déterminer les professionnels qui pourraient intervenir, pour ensuite mettre en place un partenariat définissant les champs d'intervention</p>
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Préciser les critères de choix des partenaires. • Veiller à l'organisation de l'intervention des partenaires. • Ne pas se substituer à l'offre de professionnels déjà présente sur la région.
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de nouveaux partenaires. • Nombre d'étudiants nécessitant d'être orienté.

	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des étudiants ayant bénéficié du programme. • Impact des propositions faites après évaluation. 	
PARTENAIRES		
Interne : SSE – DRH – Service des marchés et du suivi des partenariats – Service des affaires juridiques – SAE		Externe : Association Operata – Espoir autisme corse - BAPU
MOYENS		
<i>Ressources Humaines impactées</i>	<i>Financier</i>	<i>Pilote du projet</i>
- BASE	Évaluation/diagnostic des ESH par des professionnels/ proposition de bilan : 35 000€/10 ESH (CVEC)	Chargée de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Renforcer le rôle des référents handicap dans les composantes pédagogiques de l'Université		
Points clés du diagnostic	Chaque composante possède un référent qui a en charge la bonne mise en œuvre des aménagements mis en place pour les ESH. Ils assurent la transmission et le suivi des informations données par le BASE concernant la situation de l'étudiant. Ils doivent être en capacité d'identifier l'ensemble des aménagements pouvant être proposés selon la formation de leur composante pédagogique. Cependant, leur rôle est mal identifié tant par les étudiants que par les enseignants	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH et leur réussite. • Améliorer les dispositifs d'information internes. 	
Objectifs	Interlocuteurs privilégiés du BASE, de l'étudiant et des enseignants, il s'agira de mieux communiquer sur les missions des référents.	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une communication sur les missions des référents handicap positionnés dans les scolarités. • Formaliser le rôle des référents handicap (mention dans les fiches de poste). • Animer le réseau des référents. 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Bien différencier le rôle du référent handicap rattaché au BASE de celui du référent handicap rattaché dans la composante. • Effectuer un suivi régulier. 	
Indicateurs de suivi	Nombre d'étudiants reçus par le référent handicap dans chaque composante sur l'année universitaire.	
PARTENAIRES		
Interne : Service Communication – DRH - Composantes		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - BASE - Référents handicap au sein des composantes 		SAE
Échéance	Année universitaire 2025/2026	

j) Formation et réussite

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA I.4	Former et accompagner les étudiants en situation de handicap aux logiciels spécifiques		✓		
FA I.5	Poursuivre le processus de recrutement des étudiants aidants	✓			
FA I.6	Formaliser une commission d'équipe plurielle et la procédure de mise en œuvre des aménagements		✓		
FA I.7	Procéder à l'amélioration continue sur la base d'études statistiques et de bilans liés aux étudiants en situation de handicap		✓		
FA I.8	Mettre en place le Certificat d'aménagements pluriannuel pour le handicap non évolutif		✓		
FA I.9	Encourager la mobilité Internationale	✓			
FA I.10	Améliorer la transition Lycée / Université		✓		

Tableau 5 : Synthèse des Actions – Formation et réussite

Former et accompagner les étudiants en situation de handicap aux logiciels spécifiques		
Points clés du diagnostic	Des logiciels spécifiques sont mis à la disposition des ESH. Cependant, les étudiants ne sont pas tous formés à leur utilisation, et certains se voient donc contraints de ne pas ou peu les utiliser.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Améliorer la réussite des ESH. • Poursuivre l'acquisition de logiciels spécifiques. 	
Objectifs	Grâce à l'utilisation de ces logiciels, les ESH pourront accroître leur autonomie.	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des formations pilotées par le BASE en partenariat avec des professionnels. • Proposer aux ESH formés sur ces logiciels de former à leur tour de nouveaux étudiants connaissant les mêmes difficultés. Cela aurait également un double impact : être formé sur ces logiciels et créer un lien étroit entre les étudiants. 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Coopération et disponibilité des étudiants. • Coût du matériel informatique. • Reconnaissance du travail de l'étudiant « formateur ». 	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'inscrits aux formations. • Nombre de logiciels utilisés. 	
PARTENAIRES		
Interne : DSIN – Service communication		Externe : ergothérapeute (Association Operata)
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- BASE	<ul style="list-style-type: none"> - Intervention ergothérapeute 5000 euros - Achat de nouveaux matériels logiciel spécifique entre 90 et 200 euros l'unité, ordinateur 1000 euros 	SAE
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Poursuivre le processus de recrutement des étudiants aidants		
Points clés du diagnostic	Chaque année, de nombreux étudiants en situation de handicap sollicitent une assistance pour de la prise de notes, du tutorat ou du secrétariat aux examens. Il est très difficile de recruter des étudiants pour ces différentes missions, un travail avec les enseignants et les scolarités pour trouver des étudiants sérieux est entrepris. L'offre d'emploi est également diffusée sur la bourse à l'emploi et aux stages mais malheureusement cette communication ne suffit pas car très peu de candidatures sont réceptionnées.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap. • Améliorer la réussite des ESH. 	
Objectifs	Améliorer la communication autour du recrutement. Augmenter le vivier de candidats	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic des besoins pour les ESH ayant formalisé une demande (prise de note, tutorat, secrétariat d'examen). • Diffusion des offres sur la bourse à l'emploi et aux stages, information via les réseaux sociaux, mailing à tous les étudiants et aux personnels, diffusion sur les écrans campus. • Collaboration avec les directeurs d'études. 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Adéquation des compétences en fonction des besoins. • Cibles différentes selon les réseaux sociaux. • Disponibilité des étudiants surtout pour les secrétariats aux examens, la majorité des étudiants sont en examens en même temps. 	
Indicateurs de suivi	Nombre de candidats	
PARTENAIRES		
Interne : service de communication		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - Service communication, - Bureau des démarches administratives - BASE 	Rémunération des étudiants Coût annuel de 30 000 euros environ	SAE
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Formaliser une commission d'équipe plurielle et la procédure de mise en œuvre des aménagements

Points clés du diagnostic	L'université n'a pas encore formalisé la création de la commission d'équipe plurielle. Le rôle d'une équipe plurielle est de participer activement à l'accueil et à l'accompagnement des ESH. Dans le cadre d'un dossier complexe, le référent handicap du BASE pourra s'appuyer sur une équipe plurielle composée des acteurs suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Médecin du SSE, • Représentant de l'équipe pédagogique, • Étudiant, • Tout professionnel pertinent pour l'accompagnement de l'étudiant. 	
Enjeux	Améliorer l'accompagnement des ESH.	
Objectifs	Afin de proposer des mesures d'aménagements adéquates à la situation d'un étudiant, la commission doit permettre: <ul style="list-style-type: none"> • D'aider à la formulation du projet de formation universitaire, • D'évaluer les besoins de compensation pour l'accès aux études, • D'évaluer les propositions pour la constitution du plan de compensation. 	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Définition d'une charte de l'équipe plurielle qui définit les objectifs et les rôles de chacun (calendrier de réunion, critère de réunion, membres, organisation). • Possibilité de réunion d'équipe plurielle en cas de situation complexe hors du calendrier défini. • Description de la procédure de mise en œuvre des aménagements. 	
Points de vigilance	Forte sollicitation des acteurs.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions de la commission. • Analyse de l'efficacité de la commission pour la résolution de problèmes. 	
PARTENAIRES		
Interne : SSE – les composantes – Service des affaires juridiques		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - BASE - SSE - Référents dans les composantes 		<ul style="list-style-type: none"> - SAE - Chargée de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Procéder à l'amélioration continue sur la base d'études statistiques et de bilans liés aux ESH		
Points clés du diagnostic	Le BASE manque de données permettant d'évaluer les dispositifs et l'accompagnement mis en place pour les ESH et ainsi procéder à d'éventuelles améliorations ou identifier certaines carences.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les dispositifs de suivi et d'accompagnement des ESH. • Evaluer nos dispositifs et les adapter. 	
Objectifs	Obtenir des données quantitatives et qualitatives concernant l'accompagnement des ESH.	
Mise en œuvre	<p>La mise en place de questionnaires permettra d'évaluer la qualité des dispositifs mis en place au sein du BASE.</p> <p>En collaboration avec le Service Pilotage de l'Offre de Formation (POF), des études doivent être réalisées afin d'avoir des données sur différentes thématiques (conditions d'étude ; insertion professionnelle ; ...).</p> <p>La cellule pilotage travaillera avec le BASE à la construction d'indicateurs de suivi qui serviront notamment à évaluer le SDPH.</p>	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Définition et actualisation des indicateurs. • Les questions doivent impérativement amener à des réponses concrètes. • Veiller à la taille du questionnaire dédié aux étudiants. 	
Indicateurs de suivi	Résultats des enquêtes et bilans	
PARTENAIRES		
Interne : Service POF, SAE, Cellule Pilotage		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - BASE - Service POF - Cellule Pilotage 		Chargée de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Mettre en place un certificat d'aménagement pluriannuel pour le handicap non évolutif

Points clés du diagnostic	<p>Un certificat d'aménagements d'études et d'examens est rédigé par le médecin agréé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). La proposition de ces aménagements est faite après étude du dossier médical. Le médecin remet sa proposition au BASE qui en informe la composante et le responsable pédagogique. Le BASE rédige la notification de validation des aménagements après accord de l'autorité administrative. L'accord final des aménagements revient à l'autorité administrative à savoir le directeur des études et son équipe pédagogique.</p> <p>Afin de pouvoir étudier sa demande, l'étudiant doit remettre tous documents justifiant de sa situation médicale, la demande doit être renouvelée chaque année auprès du BASE.</p>
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Améliorer l'accompagnement des ESH. • Faciliter et simplifier les démarches des ESH
Objectifs	<p>Aujourd'hui, il est possible pour le médecin d'établir un certificat valable pour l'ensemble du cursus (Licence, Master, Doctorat). Ce certificat pluriannuel ne peut être délivré que pour les étudiants avec un handicap non évolutif (soumis à la décision du médecin agréé par la CDAPH). Cela permettra aux étudiants de ne pas renouveler chaque année la même demande et d'alléger les demandes d'aménagements de plus en plus nombreuses en début d'année universitaire.</p>
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du certificat pluriannuel d'aménagement (en lien avec la fiche I.1). • Le certificat doit être établi par le médecin agréé par la CDAPH et il doit préciser la validité des aménagements pour l'intégralité du cursus (Licence, Master ou Doctorat). • Un document partagé devra être mis en place avec les différentes composantes pour les certificats pluriannuels.
Points de vigilance	<p>Veiller à la bonne prise en compte du certificat pluriannuel par les composantes et l'équipe pédagogique chaque année.</p>
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombres d'erreurs ou d'oublis sur une année universitaire. • Quantifier le taux d'allégement des dossiers de renouvellement des certificats en début d'année universitaire.
PARTENAIRES	
Interne : SSE	
MOYENS	

<i>Ressources Humaines impactées</i>	<i>Financier</i>	<i>Pilote du projet</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Médecin SSE - BASE - Personnels des composantes 		SAE
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Encourager la mobilité internationale	
Points clés du diagnostic	Actuellement, peu d'ESH saisissent les opportunités offertes en matière de mobilités internationales.
Enjeux	Favoriser l'inclusion et la mobilité internationale des ESH ou souffrant d'une Affection Longue Durée (ALD).
Objectifs	Promouvoir l'équité et l'inclusion de tous les publics ayant moins d'opportunités dont la situation <i>a priori</i> limite ou empêche leur participation à des activités de mobilité internationale pour études et pour stages académiques ou dans le cadre de projets non académiques.
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les mobilités sortantes dans le cadre des études et des stages académiques, activation du levier Erasmus + 2021-27 KA 131 et des dispositifs de bourses Erasmus + associées (bourse Erasmus + combinée au supplément inclusion de 250€ mensuels ou à une prise en charge aux frais réels), complémentaires et cumulables avec les bourses sur critères sociaux du CROUS et avec les bourses de mobilité internationale (AMI du MESRI ou Mesure 7 du SARVE CDC). - Pour l'ensemble des mobilités entrantes et sortantes d'études et de stages académiques (Erasmus + et hors Erasmus +), coordination entre le Service des Relation Internationale (RI) et le BASE du Service aux Étudiants pour l'accompagnement des publics en amont et pendant la mobilité. En flux entrant, le CROUS de Corse sera associé pour obtenir des logements adaptés en cas de besoin. - Promotion des dispositifs non académiques tels que proposés par la plateforme « <u>International mobility with disabilities</u> ». - Améliorer la communication sur ces différentes mesures.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessaire anticipation des candidatures de demande de mobilité internationale des ESH dans le cadre du programme Erasmus + Coordination efficace de l'accompagnement des publics en mobilité internationale dans le cadre des programmes d'échanges entre les universités d'envoi et d'accueil.
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitatif : nombre de demandes/sollicitations ; nombre de bénéficiaires ; taux de réussite de ce profil d'étudiants mobiles. • Qualitatif : évaluer la qualité de l'accompagnement du bénéficiaire en amont et pendant sa mobilité (efficacité de la coordination entre les partenaires).
PARTENAIRES	
Interne : SAE	Externe : Agence Nationale Erasmus + France Éducation Formation, CROUS

MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - BASE - SRI 	<p>8000€/an</p> <p>Pour les séjours d'études et stages académiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erasmus + 2021-27 (conventions annuelles KA 131 gérées par le SRI) pour les mobilités Erasmus + d'études (LMD) ou de stages académiques - Mesure 7 du SARVE CDC - AMI du MESRI (dotation annuelle) <p>Pour les séjours non académiques : sur fonds propres des programmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - SRI sur la partie Erasmus + et bourses de mobilité internationale
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Améliorer la transition Lycée / Université	
Points clés du diagnostic	Certains lycéens en situation de handicap ainsi que leurs familles connaissent peu les missions du BASE et les dispositifs proposés.
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Lever d'éventuels freins à la poursuite d'études dans le supérieur. • Améliorer la coordination des acteurs
Objectifs	<p>Consolider les liens Lycées/Université en informant les référents des lycées sur le rôle et les missions du BASE et du SSE. Informer en amont le lycéen et sa famille sur les différentes procédures et dispositifs mis en place à l'Université pour éviter les gestions d'urgence en période de rentrée.</p> <p>Cette action s'inscrit dans la continuité de la fiche action 9 du Schéma Directeur de la Vie Étudiante.</p>
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Déplacements dans les Lycées du BASE pour faire connaître les dispositifs d'accompagnement. • Proposition par le BASE de rendez-vous individuels aux lycéens en situation de handicap lors des INCONTRI organisés dans les lycées, (ils pourraient être accompagnés de leurs parents) en partenariat avec les professionnels intervenant au lycée dans le cadre du handicap. • Distribution d'un livret d'accueil (cf. fiche action I .1) lors de ces journées et lors des inscriptions administratives à l'Université. • Lors des journées « IMMERSION »(Université/Académie de Corse) à destination des lycéens le BASE et le Bureau de promotion de la vie de campus proposeront aux lycéens un atelier d'informations sur le handicap et la vie étudiante.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Coopération des lycées. • Implication des professionnels intervenant dans les lycées. • Participation des lycéens en situation de handicap.
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de déplacements. • Nombre de rendez-vous.
PARTENAIRES	
Interne : Service POF	Externe : les lycées (personnels infirmiers, enseignants référents) – Académie de Corse
MOYENS	

Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - BASE - Service POF - Bureau promotion vie de campus 	Frais de déplacement des personnels - 500€/an	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée Mission Handicap - SAE
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

k) Insertion professionnelle

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA I.11	Renforcer et fluidifier les liens avec la MDPH		✓		
FA I.12	Optimiser le dispositif d'accompagnement des ESH pour la réalisation de leurs stages	✓			
FA I.13	Renforcer les liens avec le CFA / SCFC pour promouvoir l'alternance et les formations professionnalisantes	✓			
FA I.14	Favoriser l'insertion professionnelle des ESH	✓			

Tableau 6 : Synthèse des Actions – Insertion professionnelle

Renforcer et fluidifier les liens avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées	
Points clés du diagnostic	<p>Les ESH ont généralement une reconnaissance de leur handicap auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Elle permet de déterminer un taux d'invalidité et d'attribuer des aides et/ou compensations de handicap.</p> <p>Certains étudiants ne connaissent pas la MDPH ou les prestations qu'elle peut proposer, et d'autres rencontrent des difficultés dans la constitution de leur dossier. Un travail collaboratif Université/MDPH est nécessaire afin d'optimiser l'accompagnement de l'étudiant.</p>
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Optimiser l'accompagnement des ESH.
Objectifs	<p>L'objectif est d'optimiser l'accompagnement des ESH en simplifiant leurs démarches. Il est important de leur apporter toutes les informations nécessaires à leurs besoins en indiquant les procédures à suivre. La MDPH et le BASE doivent être complémentaires afin de mettre en œuvre un plan d'accompagnement efficace et les aides humaines et/ou techniques adéquates en place selon à qui incombe la charge de l'aide.</p>
Mise en œuvre	<p>La MDPH propose un interlocuteur privilégié au sein de son institution afin que le BASE puisse échanger avec cette personne selon les demandes. Un formulaire d'accord sera soumis à l'étudiant en situation de handicap pour autoriser le BASE à échanger des informations sur son dossier et sa situation avec la MDPH.</p> <p>Des actions de sensibilisation seront proposées aux étudiants pour les informer du rôle de la MDPH, et aussi sur la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) qui peut être utile pour des aménagements de poste lors des stages ou si l'étudiant est en alternance. Une permanence de la MDPH sera également proposée plusieurs fois dans l'année pour les personnels mais aussi pour certains étudiants. Une convention de partenariat sera signée entre les 2 structures.</p>
Points de vigilance	Suivi de la convention
Indicateurs de suivi	Nombre d'étudiants sollicités pour le lien avec la MDPH
PARTENAIRES	
Interne : BASE, DRH	Externe : MDPH

MOYENS		
<i>Ressources Humaines impactées</i>	<i>Financier</i>	<i>Pilote du projet</i>
Service des affaires Juridiques		SAE
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Optimiser le dispositif d'accompagnement des ESH pour la réalisation de leurs stages		
Points clés du diagnostic	La recherche de stage est une situation quelquefois difficile pour les ESH. Ils ne connaissent pas toujours leur droit en matière d'aménagements du poste de travail. Il est évident qu'ils doivent bénéficier d'un accompagnement plus renforcé en termes d'insertion professionnelle et cela débute par les stages qui constituent une première entrée dans la vie professionnelle.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Accompagner les ESH dans leur insertion professionnelle. • Sensibiliser les employeurs. 	
Objectifs	L'objectif est de les accompagner dans leur démarche administrative mais aussi dans leur recherche de stage. Il faut également les accompagner dans la rédaction de lettre de motivation, de curriculum vitae et dans leur première interaction avec l'entreprise en ce qui concerne leur situation.	
Mise en œuvre	<p>Un atelier d'aide à la rédaction de lettres de motivation, de CV, d'aide à la recherche de stage sera proposé. Un accompagnement sera mis en place au sein du Bureau des Stages, selon la demande, avec l'aide du BASE. Une fiche annexe sera rajoutée à la convention de stage, elle indiquera les besoins spécifiques de l'étudiant au sein de l'entreprise et permettra donc à la personne en charge de la gestion des stages de se mettre en relation avec l'entreprise.</p> <p>La mise en place de rencontre avec les acteurs intervenant dans l'aide à l'insertion professionnelle dans le champ du handicap sera organisée afin de coordonner les différents professionnels intervenant auprès de l'étudiant.</p>	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Information aux ESH de la procédure. • Formation de l'agent du Bureau des Démarches Administratives aux questions liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. 	
Indicateurs de suivi	Nombre d'étudiants sollicitant cet accompagnement.	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet

SAE	Frais de formation de l'agent du Bureau des Démarches Administratives - 1000€	SAE
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Renforcer les liens avec le CFA/SCFC pour promouvoir l'alternance et les formations professionnalisantes	
Points clés du diagnostic	De plus en plus d'ESH intègrent des formations professionnalisantes. Le statut est différent lorsqu'ils sont inscrits en alternance. Une partie de leur cursus étant en entreprise, certains aménagements ou droits doivent être appliqués. La RQTH est nécessaire pour bénéficier des aides en milieu professionnel. En ce qui concerne la formation continue, le public est différent, il s'agit des personnes qui ont interrompu leurs études très tôt et ont déjà eu un parcours professionnel et souhaitent reprendre des études. Cela peut aussi concerner de jeunes personnes qui n'ont pu suivre un cursus normal à cause de leur pathologie.
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH • Lever d'éventuels freins à la poursuite d'études en alternance • Accompagner les ESH dans leur insertion professionnelle
Objectifs	L'objectif est de prendre en compte ce public et de l'accompagner au mieux en fonction des besoins et de la situation. Dans ces deux parcours, l'accompagnement proposé va être mis en place avec les personnels des services concernés à savoir le Centre de Formation des Apprentis (CFA) et le Service Commun de la Formation Continue (SCFC), c'est un travail en collaboration qui est mis en œuvre. Le BASE apporte son expertise au niveau du handicap, dialogue avec les différents acteurs qui interviennent auprès de l'étudiant, coordonne l'équipe pluridisciplinaire dans la mise en œuvre de solutions adaptées et les autres services apportent des compétences techniques sur les formations et la gestion avec l'entreprise. Il est important que l'on puisse répondre favorablement aux demandes des étudiants qui souhaitent intégrer ces formations et qu'elles soient mieux valorisées auprès des ESH.
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2018, le CFA s'est doté d'un référent handicap. Son rôle est de collaborer avec le personnel du CFA afin de promouvoir l'alternance et de proposer un accompagnement plus complet aux étudiants alternants ; les aménagements sont proposés par le médecin du SSE et appliqués par le CFA. • Le financement des aides techniques peut être pris en charge par le CFA selon la demande, et pour l'aide humaine, le financement reste à la charge du BASE mais un transfert au niveau du CFA est envisagé.

	<ul style="list-style-type: none"> • Pour la formation continue, les aménagements sont proposés par le médecin du SSE et appliqués par la formation continue en collaboration avec le BASE. • Informer les étudiants sur les mesures d'accompagnement mises en place • Informer les entreprises sur les aides relatives au recrutement d'un ESH 	
Points de vigilance	La cohérence des informations transmises entre les services à l'étudiant et les échanges sur les besoins.	
Indicateurs de suivi	Nombre d'étudiants inscrits en situation de handicap	
PARTENAIRES		
Interne : CFA – SCFC	Externe : MDPH	
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- BASE, - CFA - SCFC	Financement par le CFA : Matériels informatiques ou autres matériels spécifiques, aides humaines - 2000€/an	SAE
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	L'insertion professionnelle fait partie de l'accompagnement à renforcer pour les ESH. Actuellement, il s'agit d'un accompagnement au cas par cas. Beaucoup d'ESH n'ont aucune connaissance sur les démarches à réaliser ou leur droit en tant que travailleurs handicapés.	
Enjeux	Favoriser l'inclusion des ESH dans le monde professionnel	
Objectifs	L'objectif est de préparer les ESH à leur insertion professionnelle et de permettre une meilleure connaissance du monde professionnel (complémentaire avec la fiche action I.12).	
Mise en œuvre	<p>Une collaboration avec le Service Pilotage de l'Offre de la Formation (POF) est nécessaire au regard de leurs missions et des outils dont ils disposent (INFORIZON, PASS'AVENIR, TRANSFERENCE). Un agent administratif du SPOF et la référente handicap mettront en place des entretiens spécifiques aux ESH.</p> <p>Lors des événements organisés sur l'insertion professionnelle, des ateliers spécifiques sur le handicap seront proposés en partenariat avec les professionnels du handicap. Ces événements permettront également d'informer les entreprises sur les aides relatives au recrutement d'un salarié en situation de handicap.</p> <p>Des bilans et enquêtes (cf. fiche action I.7) permettront d'analyser les résultats de ces actions.</p>	
Points de vigilance	Manque d'adhésion des ESH.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rendez-vous individuels. • Nombre d'actions facilitant la connaissance du monde du travail pour les ESH. 	
PARTENAIRES		
Interne : Service POF		Externe : MDPH – pôle emploi – cap emploi
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- BASE - Service POF		SAE
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

l) Vie étudiante

		Échéance			
Actions	Libellés	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA I.15	Consolider le lien entre l'Université et le CROUS de Corse	✓			
FA I.16	Développer les activités culturelles et sportives en faveur des étudiants en situation de handicap		✓		
FA I.17	Favoriser le recrutement d'étudiants « Mentors » pour l'inclusion des ESH			✓	

Tableau 7 : Synthèse des actions – Vie étudiante

Consolider le lien entre l'Université et le CROUS de Corse		
Points clés du diagnostic	Les ESH connaissent de réelles difficultés dans le cadre de l'accès au logement durant leur cursus universitaire. En effet, il est difficile de trouver dans la région cortenaise, des logements adaptés aux personnes à mobilité réduite.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les conditions de vie des ESH. 	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir la qualité du partenariat Université – Crous de Corse. • Améliorer le partage d'informations entre l'Université, le Crous et les lycées. 	
Mise en œuvre	Suivi de la convention entre le CROUS de Corse et l'Université sur la thématique de l'accueil des ESH dans des logements réservés.	
Points de vigilance	Diffusion des informations entre les deux institutions.	
Indicateurs de suivi	Nombre d'étudiants logés au CROUS.	
PARTENAIRES		
Interne : Service des affaires juridiques – SAE	Externe : CROUS, Académie de Corse	
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
SAE		Chargée de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Développer les activités culturelles et sportives en faveur des étudiants en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	Parmi l'offre d'ateliers sportifs et culturels mis en place par l'université, très peu sont adaptés aux ESH, contraignant ainsi ces derniers à demander une dispense.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH. • Permettre aux étudiants en situation de handicap de s'épanouir sur les campus. 	
Objectifs	<p>Les ESH doivent pouvoir pratiquer une activité culturelle ou sportive.</p> <p>Cela permettra d'intégrer les ESH dans les activités de loisirs et de créer du lien social notamment pour les étudiants isolés. Ces ateliers sont aussi l'occasion de sensibiliser la communauté étudiante aux handicaps.</p>	
Mise en œuvre	<p>Pour les activités sportives, il s'agit, dans un premier temps, de cibler certaines d'entre elles et de les adapter aux ESH. Des étudiants accompagnants seront recrutés afin de venir en appui aux enseignants. Il sera aussi intéressant de créer un partenariat avec les étudiants de la filière STAPS.</p> <p>Les ESH seront systématiquement informés lors des entretiens avec le BASE, des activités accessibles. Le médecin du SSE devra alors évaluer les capacités à pratiquer l'activité choisie. Par la suite, un entretien sera mis en place avec les personnels du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) afin d'adapter, le plus justement, l'activité à l'étudiant.</p> <p>Pour les activités culturelles, un atelier Langue des Signes Française est proposé depuis quelques années. D'autres activités liées au handicap pourraient être déployées au Centre Culturel Universitaire (CCU) en collaboration avec certains partenaires extérieurs.</p>	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter l'activité à la pathologie. • Coût du recrutement des accompagnants. • Coût du matériel. 	
Indicateurs de suivi	Nombre d'étudiants inscrits aux activités	
PARTENAIRES		
Interne : SUAPS – CCU - SSE		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet

<ul style="list-style-type: none"> - SAE - SSE - SUAPS - CCU 	Intervention des professionnels (vacation) – achat de matériel sportif -- 3000€/an	SAE
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Favoriser le recrutement d'Étudiants « Mentors » pour l'inclusion des ESH	
Points clés du diagnostic	<p>Un ESH peut rencontrer différentes difficultés, et plus particulièrement, les étudiants ayant un trouble autistique. Ces étudiants demandent un accompagnement très important en termes de temps. Depuis quelques années, on s'aperçoit d'un nombre grandissant d'étudiants présentant un trouble autistique et poursuivant un cursus universitaire. Les modalités d'accompagnement doivent être plus adaptées aux difficultés des ESH, afin de leur donner de meilleures chances de réussite. L'accompagnement proposé doit être adapté à chaque étudiant et à chaque contexte. Le fait d'impliquer d'autres étudiants dans cet accompagnement permet de sensibiliser les étudiants au handicap et de permettre à l'ESH de s'intégrer plus facilement à sa vie universitaire.</p>
Enjeux	Favoriser l'inclusion des ESH
Objectifs	<p>Recruter des étudiants « mentors ».</p> <p>Un étudiant « mentor » est un étudiant volontaire, engagé avec pour mission l'accompagnement et le suivi d'un étudiant en situation de handicap. Son rôle est de permettre à ce dernier (et particulièrement aux étudiants présentant un trouble autistique) de créer des relations amicales, d'avoir de l'aide dans l'organisation de ses études, et de faciliter son intégration au sein de l'Université.</p>
Mise en œuvre	<p>Les missions du « mentor » varient en fonction des besoins de l'étudiant mais incluent le plus souvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'aiguiller l'étudiant entre les différents services de l'Université et lui permettre d'appivoiser son nouvel environnement de travail (repérage des salles de cours, restaurant universitaire etc...), • De permettre à l'étudiant de prendre ses marques, d'avoir confiance en lui, de devenir plus autonome et d'être à l'aise dans sa vie d'étudiant, • De rencontrer l'étudiant régulièrement afin de l'assister et de l'aider à planifier sa semaine de cours, • De guider et encourager l'étudiant dans le développement de ses compétences liées à ses études (organisation, gestion de son emploi du temps, priorisation des tâches à effectuer). <p>Il aura pour rôle principal d'aider l'ESH à développer et améliorer ses compétences sociales et relationnelles. Il sera bien évidemment entouré de professionnels.</p>

Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Coût du recrutement des étudiants. • Adhésion des étudiants à ce dispositif. 	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction des étudiants suivis à travers les enquêtes. • Nombre d'étudiants accompagnants postulant à l'offre d'emploi. 	
PARTENAIRES		
Interne : DRH – Service communication – service POF		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- SAE - DRH	Rémunération des étudiants recrutés (11,52 €/brut (taux horaire))	SAE
Échéance	Année universitaire 2025/2026	

Axe II : Accompagner et Recruter des personnes en situation de handicap

A. État des lieux

a) Organisation

La Direction des Ressources Humaines de l'Université de Corse est en charge de l'accompagnement et du suivi des personnels en situation de handicap. À ce titre, elle a désigné au sein du service un agent « Correspondant Handicap » (CH).

Ce référent a en charge l'information, l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ses missions sont les suivantes :

- Sensibilisation et formation de la communauté universitaire ;
- Participation à l'amélioration de la visibilité de la politique handicap de l'établissement et représentation de l'établissement lors de manifestations et colloques ;
- Traitement des demandes d'aménagements, de compensation, de formation et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ;
- Participation aux groupes de travail et commissions concernant les personnels en situation de handicap et d'inaptitude ;
- Correspondant du comité local du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique (FIPHFP).

b) Situation des personnels

Au 1^{er} février 2023, l'établissement compte 272 personnels BIATSS et 385 personnels enseignants (titulaires et contractuels).

EFFECTIF PHYSIQUE TOTAL	AU 01/02/2018	AU 01/02/2019	AU 01/02/2020	AU 01/02/2021	AU 01/02/2022	AU 01/02/2023
ENSEIGNANTS	382	385	401	397	397	385
TITULAIRES ET ASSIMILES	235	228	226	227	227	226
NON TITULAIRES	147	157	175	170	170	159
BIATSS	238	243	250	254	256	272
TITULAIRES	186	189	184	192	190	189
NON TITULAIRES	52	54	66	62	66	83
TOTAL AGENTS	620	628	651	651	653	657
<i>personnels autofinancés</i>	43	52	70	73	67	54
<i>Apprentis et emplois étudiants</i>	67	67	71	89	91	78

Tableau 8 : Évolution des effectifs de l'Université de Corse

c) Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

La loi n°2005-10 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, entrée en vigueur au 1er janvier 2006, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap et pose des principes forts comme l'accessibilité pour tous les domaines de la vie sociale ou le droit à compensation des conséquences du handicap.

Dans le domaine de l'emploi, cette loi a renforcé le principe de l'obligation d'emploi aux employeurs du secteur public et fixé à 6% le taux d'emploi de personnes en situation de handicap aux administrations qui emploient plus de 20 équivalents temps plein.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confirmé ces dispositions et l'obligation d'emploi de personnels en situation de handicap à hauteur de 6% minimum de l'effectif total.

Sont considérés comme « Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi », les personnels relevant des situations de l'article L5212-13 du Code du travail :

- Travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- Agents reclassés mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code du travail,
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité attribuée en cas de cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »,
- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail,
- Titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Titulaires d'une " rente " d'accidents du travail ou maladies professionnelles ayant entraîné incapacité permanente supérieure ou égale à 10%.

Ainsi que les autres personnes mentionnées à l'article 34 de la loi le Pors (aujourd'hui article L. 351-5 du code général de la Fonction publique) :

- Titulaires d'un emploi réservé,
- Agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- Agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Deux enquêtes annuelles relatives rythment l'exercice de la mission handicap concernant les déclarations de personnels en situation de handicap :

- Enquête ministérielle annuelle des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) auprès de la Mission à l'intégration des personnels handicapés
- Déclaration annuelle obligatoire des BOE auprès de la FIPHFP.

Le maintien dans l'emploi par le biais d'aménagement et d'adaptation du poste de travail ou même de reclassement fait également partie des obligations de l'employeur public.

BILAN	2018	2019	2020	2021	2022
RECRUTEMENT BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)					
ENSEIGNANTS	1	0	0	0	0
TITULAIRES ET ASSIMILES	0	0	0	0	0
NON TITULAIRES	1	0	0	0	0
BIATSS	1	0	0	0	0
TITULAIRES	0	0	0	0	0
NON TITULAIRES	1	0	0	0	0
Total recrutements BOE	2	0	0	0	0
RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)					
ENSEIGNANTS	4	4	7	6	5
TITULAIRES ET ASSIMILES	2	2	5	4	5
NON TITULAIRES	2	2	2	2	0
BIATSS	4	5	5	5	6
TITULAIRES	3	5	4	5	5
NON TITULAIRES	1	0	1	0	1
APPRENTI	1	0	0	0	0
Total Agents - RQTH	9	9	12	11	11
ATI (Accidents du travail ou de maladies prof. IPP ≥ 10%)					
ENSEIGNANTS	2	4	2	2	2
BIATSS	3	2	1	1	1
Total Agents - ATI	5	6	3	3	3
PENSION INVALIDITE					
ENSEIGNANTS	2	2	1	1	1
BIATSS	5	5	1	1	1
Total Agents - PENSION	7	7	2	2	2
TOTAL AGENTS	23	22	17	16	16

Tableau 9 : Évolution des effectifs BOE à l'Université de Corse

Le bilan effectué sur les cinq dernières années, présenté ci-dessus, montre que l'évolution des personnels en situation de handicap est relativement stable. Il faut néanmoins noter que :

- Le recrutement de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi est très faible depuis 4 ans. Ce taux reste inférieur au taux légal de 6% et à la moyenne de la fonction publique d'état qui était en 2021 de 5,44% (taux d'emploi direct de personne en situation de handicap dans la fonction publique). Il est à corrélérer avec la faible augmentation des effectifs sur la même période.
- Le nombre de RQTH a légèrement augmenté.

d) La contribution au FIPHFP

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) a pour mission d'impulser une dynamique et d'inciter les employeurs publics à agir pour l'emploi des personnes handicapées.

Les employeurs doivent chaque année effectuer une déclaration dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, qui tient non seulement compte du taux de personnes handicapées au sein de la structure mais également des actions menées en faveur des personnels en situation de handicap (aménagement de poste, équipements spécifiques, accompagnement des personnels, communication, ...).

A l'issue de la déclaration annuelle et après examen des pièces transmises, une synthèse indique si l'employeur est redevable d'une contribution auprès du

Fonds et son montant. Cette contribution est ensuite réutilisée par le FIPHFP pour financer les dispositions mises en place dans les établissements publics en faveur des personnels handicapés.

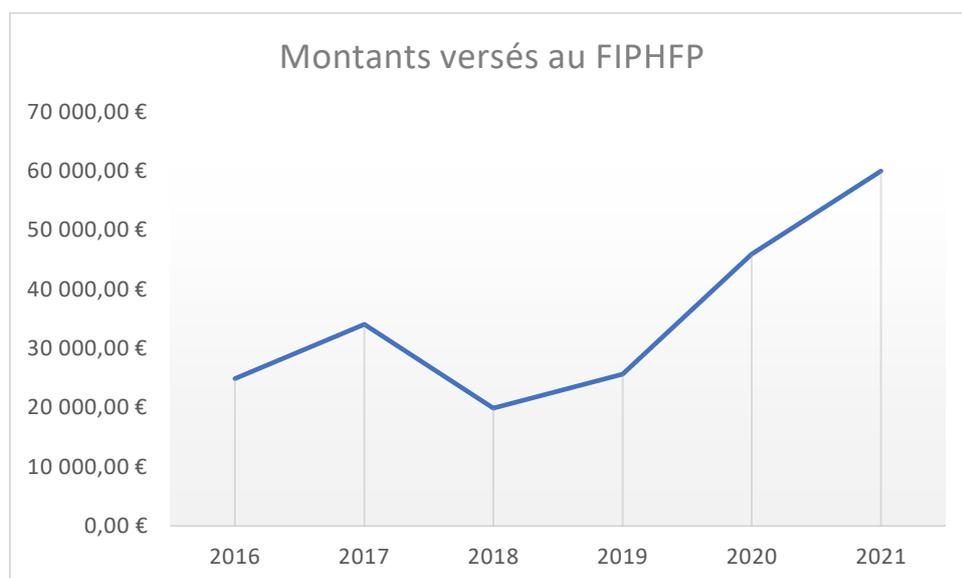


Figure 6 : Montants versés au FIPHFP par l'Université de Corse

e) Le taux d'emploi

La synthèse annuelle du FIPHFP détermine également, au vu de la déclaration de l'établissement, les taux d'emplois retenus.

Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs/travailleuses handicapés. Il correspond à la formule : $\frac{\text{Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année écoulée}}{\text{Effectif total au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année écoulée}} \times 100$.

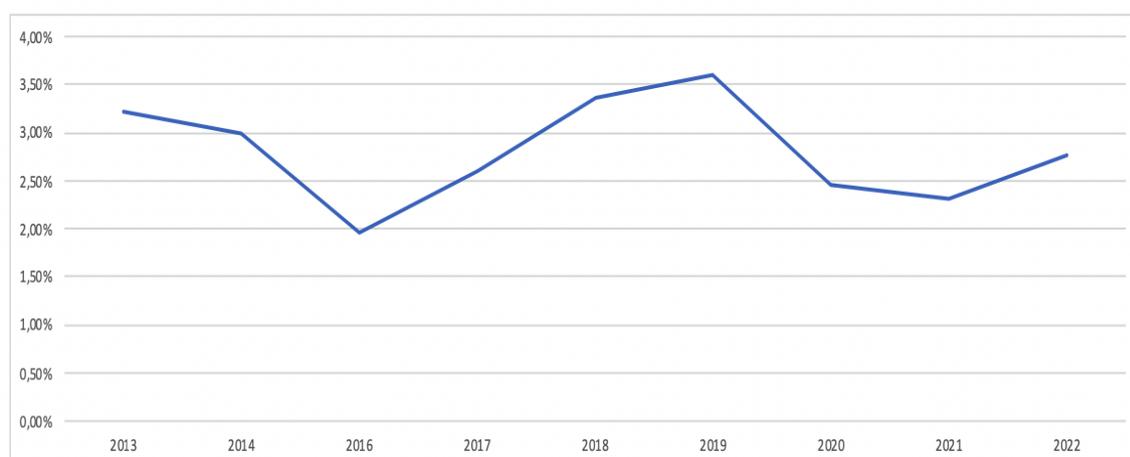


Figure 7 : évolution du taux d'emploi direct de l'Université

La baisse relative de ce taux est due au départ en retraite d'agents BOE.

Le taux d'emploi légal est le taux d'emploi qui prend en compte les travailleurs/travailleuses handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à des dépenses déductibles. C'est sur cette base que le montant de la contribution versée au FIPHFP est calculée.

Il correspond à la formule : (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 1^{er} janvier de l'année écoulée + Nombre d'Unités Déductibles) / Effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée) x 100.

B. Actions prioritaires inscrites au SDPH

Sur la base de l'état des lieux présenté en partie A, des objectifs opérationnels ont été définis pour l'Axe II, leur trajectoire est conceptualisée par une déclinaison en fiches actions à courts, moyens et longs termes qui sont présentés dans cette partie.

m) Identification, recrutement et accueil des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Objectifs :

Améliorer l'identification et l'accueil des personnels en situation de handicap.

Fiches Actions :

- **Action II.1** : Améliorer l'identification et le recensement des personnels en situation de handicap
- **Fiche Action II.2** : Accompagner à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- **Fiche Action II.3** : Diffuser et adapter des offres d'emplois de l'université sur des plateformes ou réseaux dédiés aux travailleurs handicapés
- **Fiche Action II.4** : Mettre en place une procédure d'intégration spécifique des nouveaux arrivants bénéficiaires d'une RQTH

n) Accompagnement et maintien dans l'emploi

Objectifs :

Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Fiches Actions :

- **Fiche Action II.5** : Mettre en place un suivi régulier des besoins et aménagements des personnels en situation de handicap

- **Fiche Action II.6:** Mettre en place un calendrier de visites annuelles de l'environnement professionnel des personnels en situation de handicap
- **Fiche Action II.7 :** Soutenir l'emploi des travailleurs handicapés lors de la mise en œuvre de la politique d'achat public
- **Fiche Action II.8 :** Accompagner les agents vers la mobilité ou la reconversion

C. Détail des actions inscrites au SDPH

Nous présentons dans cette partie le détail des actions inscrites au SDPH.

o) Identification, recrutement et accueil des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA II.1	Améliorer l'identification et le recensement des personnels en situation de handicap	✓			
FA II.2	Accompagner à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	✓			
FA II.3	Diffuser et adapter des offres d'emplois de l'université sur des plateformes ou réseaux dédiés aux travailleurs handicapés	✓			
FA II.4	Mettre en place une procédure d'intégration spécifique des nouveaux arrivants bénéficiaires d'une RQTH		✓		

Tableau 10 : Synthèse des actions – Identification, recrutement et accueil

Améliorer l'identification et le recensement des personnels en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	Il n'y a pas d'obligation de la part des personnels à déclarer leur RQTH ou autres situations en lien avec le handicap. Il est observé qu'un certain nombre de personnels ne se déclare pas, notamment par non-connaissance du circuit ou des dispositifs dédiés.	
Enjeux	Améliorer l'identification et le recensement des personnels en situation de handicap pour obtenir un taux juste de personnels RQTH.	
Objectifs	Il s'agit d'instaurer un contexte favorable à la déclaration spontanée ou en réponse aux sollicitations générales pour les personnels : <ul style="list-style-type: none"> • Identification des acteurs liés (CH, cellule handicap, représentants des personnels, etc.), • Connaissance des dispositifs et possibilités d'accompagnement, • Information lisible, visible et disponible, • Suivi individuel et confidentiel. 	
Mise en œuvre	Communications régulières à travers les outils déjà existants : newsletter U Nutziale, livret d'accueil du personnel, ...	
Points de vigilance	La déclaration de la RQTH de l'agent à son employeur n'est pas une obligation. Certains personnels ne souhaitent pas communiquer sur ce point.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution du nombre de personnels bénéficiaires de la RQTH. • Évolution du taux d'emploi direct. 	
PARTENAIRES		
Interne : Services et composantes		Externe :
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - DRH - Services des agents en situation de handicap 		DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Accompagner à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé		
Points clés du diagnostic	La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapée (RQTH) est une démarche personnelle de l'agent. Le dossier de demande doit être déposé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Ce dossier est relativement complexe à compléter et contient plusieurs volets pour permettre à la MDPH de se prononcer sur la demande.	
Enjeux	Accompagner les agents dans la démarche afin d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.	
Objectifs	Accompagner les agents en difficulté dans leur démarche.	
Mise en œuvre	Proposer un accompagnement individuel confidentiel pour aider l'agent dans sa démarche de RQTH, en l'aidant notamment à compléter certains volets de son dossier de demande.	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Le dossier comprend plusieurs volets, dont médicaux qui doivent être complétés avec le médecin du travail et le médecin traitant. • Le temps nécessaire pour l'accompagnement par le correspondant handicap dont la mission ne constitue pas un temps plein. 	
Indicateurs de suivi	Nombre de demandes pour accompagnement à la démarche de demande de la RQTH.	
PARTENAIRES		
Interne :	Externe : Médecine du travail, médecin traitant, assistante sociale, MDPH, associations...	
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- DRH - Agent		DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Diffuser et adapter les offres d'emplois de l'Université sur des plateformes ou réseaux dédiés aux travailleurs handicapés		
Points clés du diagnostic	Les offres de postes publiées sur le site internet de l'Université (et sites connexes) mentionnent le fait que les postes soient susceptibles d'être aménagés pour les personnes en situation de handicap. Pour autant, il n'y a pas de diffusion sur les sites dédiés aux travailleurs handicapés.	
Enjeux	Améliorer la visibilité de l'Université auprès des publics en situation de handicap.	
Objectifs	Publier les demandes sur les sites dédiés.	
Mise en œuvre	En sus des circuits de diffusion externe classiques (universita.corsica, PEP, etc.), une publicité adaptée sur des sites spécialisés pourrait être réalisée en fonction des postes : <ul style="list-style-type: none"> • CAP EMPLOI • RESEAU HANDI-PACTE 	
Points de vigilance	La gestion de la diffusion des offres d'emploi est une tâche chronophage. Il faudra vérifier à terme la plus-value de ce type de diffusion.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de postes publiés sur les plateformes dédiées. • Nombre de candidatures issues des plateformes dédiées (moyenne ou par poste). 	
PARTENAIRES		
Interne :	Externe : Cap Emploi, Handi-Pacte, ...	
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DRH		DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Mettre en place une intégration spécifique des nouveaux arrivants bénéficiaires d'une RQTH		
Points clés du diagnostic	Les nouveaux arrivants sont directement intégrés dans leur service. Aucun parcours d'intégration n'est pour l'instant mis en place, bien qu'à l'étude.	
Enjeux	Intégrer les personnels bénéficiaires d'une RQTH.	
Objectifs	Créer une procédure adaptée pour accompagner la prise de poste.	
Mise en œuvre	Dans le cadre de l'arrivée d'un nouvel agent disposant d'une RQTH, une procédure d'intégration spécifique et attentive est mise en œuvre. La DRH et le CH viendront notamment en appui au responsable du service recruteur pour l'installation et l'accueil de l'agent. Des études ergonomiques et organisationnelles initiales du poste de travail sont également mobilisables.	
Points de vigilance	Seuls les agents ayant communiqué sur leur RQTH en amont pourront bénéficier de cette intégration dès leur arrivée.	
Indicateurs de suivi	Nombre d'intégrations spécifiques réalisées.	
PARTENAIRES		
Interne : Conseiller de prévention, service recruteur		Externe : Médecine du travail (dont ergonome le cas échéant)
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- DRH - Service recruteur	Aménagement du poste de travail le cas échéant (financement spécifique)	DRH
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

p) Accompagnement et maintien dans l'emploi

		Échéance			
Actions	Libellés	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA II.5	Mettre en place un suivi régulier des besoins et aménagements des personnels en situation de handicap	✓			
FA II.6	Mettre en place un calendrier de visites annuelles de l'environnement professionnel des personnels en situation de handicap	✓			
FA II.7	Soutenir l'emploi des travailleurs handicapés lors de la mise en œuvre de la politique d'achat public	✓			
FA II.8	Accompagner les agents vers la mobilité ou la reconversion	✓			

Tableau 11 : Synthèse des actions – Accompagnement et maintien dans l'emploi

Mettre en place un suivi régulier des besoins et aménagements des personnels en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	L'ensemble des personnels en situation de handicap ne bénéficie pas d'un aménagement de leur poste de travail, qu'il soit matériel ou organisationnel.	
Enjeux	Améliorer les conditions de travail des personnels	
Objectifs	Maintenir l'aménagement des postes et suivre les besoins des personnels.	
Mise en œuvre	Mettre en place un suivi régulier des agents en situation de handicap pour évaluer leurs besoins, prévoir des aménagements ou s'assurer de la pertinence des aménagements réalisés et apporter des corrections, le cas échéant. Une communication à l'ensemble des services sera nécessaire pour informer de cette possibilité.	
Points de vigilance		
Indicateurs de suivi	Nombre de suivis réalisés. Nombre d'aménagements de poste réalisés	
PARTENAIRES		
Interne : Conseiller de prévention		Externe : Prestataires extérieurs pour matériel spécifique, ergonomes, Médecine du travail, MDPH
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- DRH - Conseiller de prévention	Aménagement du poste de travail le cas échéant (financement spécifique)	- DRH - Conseiller de prévention
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Mettre en place un calendrier de visites annuelles de l'environnement professionnel des personnels en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	L'ensemble des personnels en situation de handicap ne bénéficie pas d'un aménagement de leur poste de travail.	
Enjeux	Améliorer l'environnement professionnel des personnes en situation de handicap.	
Objectifs	Mettre en place des visites annuelles de l'environnement professionnel.	
Mise en œuvre	S'ils le souhaitent, mettre en place de manière systématique pour les agents identifiés, une visite des installations avec le conseiller de prévention pour réfléchir aux différentes évolutions d'aménagement nécessaires à l'amélioration des conditions de travail ou au maintien dans l'emploi. Les responsables de services sont dans ce cadre consultés et accompagnés.	
Points de vigilance	Faire attention à la confidentialité et recueillir l'avis de l'agent au préalable.	
Indicateurs de suivi	Nombre de visites annuelles réalisées.	
PARTENAIRES		
Interne : Conseiller de prévention, Service recruteur		Externe : Prestataires extérieurs pour matériel spécifique, ergonome, médecine du travail, MDPH
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- DRH - Conseiller de prévention	Aménagement du poste de travail le cas échéant (financement spécifique)	- DRH - Conseiller de Prévention
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Soutenir l'emploi des travailleurs handicapés lors de la mise en œuvre de la politique d'achat public		
Points clés du diagnostic	L'Université fait appel à des ateliers protégés (ESAT) pour certains types de commandes. L'intégration de ces achats dans les marchés permettrait de valoriser et soutenir l'emploi des personnes handicapés, tout en ayant un impact sur la cotisation annuelle versée au FIPHFP.	
Enjeux	Réduire la cotisation annuelle versée au FIPHFP au moyen des ESAT.	
Objectifs	Intégrer des clauses spécifiques dans les marchés publics relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés valorisables dans la déclaration annuelle au FIPHFP.	
Mise en œuvre	Intégrer des clauses spécifiques dans les marchés publics relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.	
Points de vigilance	Une communication à l'ensemble des services sera nécessaire pour informer de cette possibilité. Ce point peut représenter un surcoût, qui sera ensuite déduit pour partie de la cotisation versée au FIPHFP.	
Indicateurs de suivi	Nombre de marchés ayant inclus des clauses spécifiques (par an).	
PARTENAIRES		
Interne : Service des marchés publics et du suivi des partenariats, Service facturier, Service utilisateur		Externe :
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - Service des marchés publics et du suivi des partenariats - Service facturier - Service utilisateur 		Service des marchés publics et du suivi des partenariats / commande publique (Pilote)
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Accompagner les agents vers la mobilité ou la reconversion professionnelle		
Points clés du diagnostic	Il est apparu que l'évolution de la situation d'un agent peut nécessiter une mobilité ou une reconversion professionnelle.	
Enjeux	Permettre aux agents de se maintenir dans l'emploi.	
Objectifs	Accompagner les agents dans leur parcours professionnel.	
Mise en œuvre	Lors de la survenue d'une situation de handicap ne permettant plus l'activité sur les mêmes fonctions, un plan individuel d'accompagnement à la mobilité, voire à la reconversion professionnelle, sera co-construit entre l'agent et la DRH.	
Points de vigilance	Accompagnement nécessaire du médecin du travail sur les aménagements / restrictions.	
Indicateurs de suivi	Nombre d'accompagnements réalisés.	
PARTENAIRES		
Interne :	Externe : Médecine du Travail, conseil médical, MDPH, associations, ...	
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - DRH - Service d'affectation - Conseiller de prévention 	Actions de formation dans la cadre de la mobilité ou de la reconversion à budgétiser	DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Axe III : Améliorer l'accessibilité des usagers

A. État des lieux

L'accessibilité aux bâtiments et aux savoirs fait l'objet d'une attention particulière de la communauté universitaire.

Les mesures d'accessibilité (accessibilité du cadre bâti, de l'information, des savoirs, etc.) sont des mesures générales indépendantes de la présence effective de personnes handicapées dans les espaces de l'Université.

q) Accessibilité des bâtiments

Depuis plusieurs années, l'Université inscrit dans ses budgets d'investissement des travaux de mise en accessibilité de son patrimoine immobilier.

La DPLP (Direction du Patrimoine, de la logistique et de la Prévention) est en charge de ce domaine. Ainsi, depuis de nombreuses années, la DPLP assure les missions suivantes :

- Mise en œuvre de la stratégie immobilière de l'établissement et proposition de stratégie de maintenance et de réhabilitation, de mise aux normes et de restructuration des locaux avec pour objectif de répondre aux besoins des différentes composantes et directions de l'Université tout en assurant la pérennité des infrastructures,
- Conduite des travaux concernant les grands projets immobiliers mais également de modification ou d'aménagement des locaux,
- Maintenance préventive et curative de l'ensemble du patrimoine immobilier et des installations techniques pour en garantir le bon fonctionnement et la continuité de service,
- La coordination de la logistique liée à l'entretien des espaces intérieurs et extérieurs.
- La prévention des risques et le maintien aux normes des bâtiments.

C'est dans ce cadre, au sein de son pôle Prévention, que la problématique de l'accessibilité est mise au cœur de la stratégie patrimoniale de l'Établissement.

Contexte Patrimonial :

Le parc immobilier de l'Université de Corse, détenu pour l'essentiel en propre et faisant l'objet, pour une minorité de locaux, de contrats de location, se concentre principalement sur la ville de Corte. On note cependant quelques locaux dans les bassins de vie de Bastia et d'Ajaccio, ainsi qu'à Cargèse. Sur Corte, la plupart des bâtiments sont regroupés sur les deux campus, Mariani et Grimaldi.

Au total, la DPLP doit gérer 38 Bâtiments dont 3 classés (Caserne Padoue, Palazzu Naziunale, INSPE Ajaccio), soit une superficie totale de 52.132 m².

La capacité d'accueil totale de ces différents bâtiments correspond à 8847 personnes.

Les bâtiments se situent sur 4 sites géographiques (Figure 8) :

- Ajaccio : . Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation
. Centre de recherche sur l'énergie & les ressources naturelles
- Corte : . Campus Mariani
. Campus Grimaldi
. Campus de la Haute Ville
- Bastia : . Plateforme marine Stella Mare
. Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation
- Cargèse : . Institut d'Études Scientifiques



Figure 8 : Différents sites de l'Université

État d'accessibilité du parc

La DPLP a établi un classement des différents bâtiments selon 4 critères :

- RF : Réglementaire et Fonctionnel
- NR. F : non réglementaire mais Fonctionnel
- NC : Non concerné
- NA : Non accessible

Commune	Campus/Site	Bâtiment	Niveau global
CORTE	Mariani	Crous (B2)	NR.F
CORTE	Mariani	Puccinelli	NR.F
CORTE	Mariani	Guelfucci (B1)	R.F
CORTE	Mariani	UFR DROIT	NR.F
CORTE	Mariani	Alberti	NR.F
CORTE	Mariani	DEVU	NR.F
CORTE	Mariani	Spaziu N. Luciani	NR.F
CORTE	Mariani	Anciens logements IAE	NR.F
CORTE	Mariani	Edmond Simeoni	R.F
CORTE	Grimaldi	Jean-Toussaint Desanti	R.F
CORTE	Grimaldi	Halle des sports R. Montet	NR.F
CORTE	Grimaldi	Conrad	NR.F
CORTE	Grimaldi	Alfonsi	NR.F
CORTE	Grimaldi	Mini Critt	NR.F
CORTE	Grimaldi	PPDB	NR.F
CORTE	Grimaldi	Culombu	NR.F
CORTE	Grimaldi	IUT	R.F
CORTE	Haute Ville	Palazzu	NA
CORTE	Haute Ville	Caserne Padoue	NA
CORTE	Haute Ville	Appartement place Gaffory	NA
AJACCIO	IUFM	ESPE bât B	NA
AJACCIO	IUFM	ESPE bât A	NA
CARGESE	IES Cargese	Bâtiment 74	R.F
CARGESE	IES Cargese	Bât. Charpak	R.F
CARGESE	IES Cargese	Amphi salles info	NA
BORGO	ESPE Borgo	IMF Borgo	NR.F
BIGUGLIA	UMS Stella Mare	Plateforme Marine	R.F

Tableau 12 : Classement des différents bâtiments

L'accessibilité globale correspond à la synthèse du niveau global d'accessibilité de l'établissement au regard des quatre critères suivants : Accès, Sanitaires, Accueil et Services est présentée en Figure 9.

R.F	Réglementaire et Fonctionnel
NR.F	Non Réglementaire mais Fonctionnel
R.NF	Réglementaire mais Non Fonctionnel
N.C	Non Concerné
NA	Non Accessible

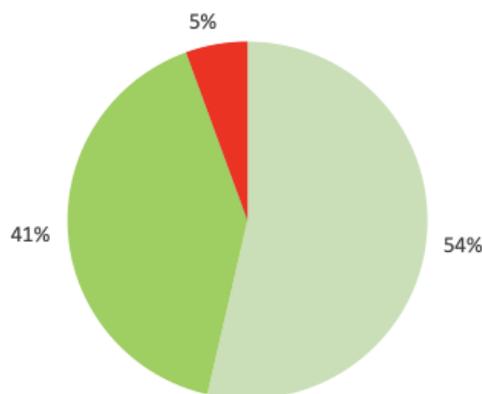


Figure 9 : Accessibilité globale

Les conditions d'accessibilité des immeubles

L'accessibilité moyenne des bâtiments est élevée, avec un indice moyen de 0,76 :

ID	Site	Nom site	Réf	Nom bâtiment	indice d'accessibilité
2	Vignola	CENTRE DE RECHERC	323885	CENTRE DE RECHERCHES GEORGES PERI	0,84
3	Mariani	EX IUFM APPARTEM	325670	EX IUFM CROUS PROPRIETAIRE	0,55
5	Cargese	IES CARGESE	333806	BATIMENTS ETAT	0,77
8	Cargese	IES CARGESE	439042	VILLA UNIVERSITE	0,79
6	Mariani	CAMPUS MARIANI	338690	CAMPUS MARIANI - Bât Fce Télécom	0,81
7	Borgo	BORGO ESPE	439002	ESPE BORGO	0,79
10	Haute Ville	CORTE HAUTE VILLE	439054	U PALAZZU	0,92
11	Biguglia	BIGUGLIA STELLA M	469878	PLATEFORME MARINE	0,79
12	Biguglia	BIGUGLIA STELLA M	469881	U CASONE	0,74
16	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469965	JEAN TOUSSAINT DESANTI	0,86
17	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469966	HALLE DES SPORTS R MONTET	0,92
18	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469967	CONRAD	0,78
19	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469969	ALFONSI	0,71
22	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469974	PPDB	0,67
23	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469976	CULOMBU	0,80
24	Grimaldi	CAMPUS GRIMALDI	469981	IUT	0,56
25	Mariani	CAMPUS MARIANI	469989	GUELFUCCI B1	0,62
26	Mariani	CAMPUS MARIANI	469990	UFRDROIT	0,82
29	Mariani	CAMPUS MARIANI	469994	SPAZIU LUCIANI	0,78
30	Mariani	CAMPUS MARIANI	469996	ANCIENS LOGEMENTS	
31	Mariani	CAMPUS MARIANI	469999	SIMEONI	
				MOYENNE / TOTAL	0,76

Tableau 13 : Accessibilité des bâtiments

r) Accessibilité numérique

L'accessibilité numérique conditionne grandement l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elle consiste à rendre accessible aux usagers, notamment les personnes en situation de handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, ...), les sites web, technologies, outils et contenus.

C'est une obligation légale qui concerne les sites internet, intranet, extranet; tout comme les progiciels, les applications mobiles ou encore le mobilier urbain numérique.

Un travail sera lancé pour améliorer l'accessibilité aux outils numériques proposés par l'Université.

Les sites web de l'Université de Corse représentent plus de 80 interfaces :

- 1 site dit « vitrine », qui est l'outil principal de promotion de l'image de l'Université de Corse aux niveaux national et international, alimenté par le Service communication, et dont la maintenance et l'hébergement sont gérés par un prestataire externe ;
- 4 portails thématiques et collaboratifs destinés aux étudiants, à la recherche, aux partenaires professionnels et au personnel, développés en interne par les services de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN) ;
- 75 sites dits « satellites », gérés et alimentés par des relais de communication, qui servent aux composantes pédagogiques, de recherche, laboratoires et projets de recherche. Ils peuvent être permanents ou temporaires selon les besoins (site pour un évènement ponctuel par exemple) et sont développés par les services de la DSIN.

En complément des sites, l'écosystème web de l'Université de Corse comporte des applications développées par les services de la DSIN : cours en ligne, podcasts, portfolio...

Le site vitrine de l'Université de Corse est conforme à 84% aux critères RGAA 4.1, suite à une mise à jour datant de septembre 2021 par le prestataire externe. Un audit du portail Studià et d'un site satellite est en cours de réalisation par le prestataire du site vitrine, ainsi que l'édition de trois guides de préconisations, à destination des services de la DSIN, pour mises aux normes RGAA 4.1 du reste de l'écosystème web de l'Université de Corse.

Présentation du campus numérique :

Le campus numérique <https://portail.universita.corsica> (Anciennement ENT) est une plate-forme en ligne accessible depuis n'importe quel navigateur connecté à l'Internet qui rassemble les services numériques adaptés aux catégories d'utilisateurs : s'informer, produire des informations, consulter des ressources, organiser son travail, communiquer, travailler seul ou en groupe, apprendre, etc.

Les catégories d'utilisateurs de la communauté universitaire qui accèdent campus numérique sont :

- Les étudiants ;
- Les enseignants/chercheurs/doctorants ;
- Les personnels administratifs ;
- Les anciens étudiants ;
- Les personnes extérieures enregistrées.

B. Actions prioritaires inscrites au SDPH

Sur la base de l'état des lieux présenté en partie A, des objectifs opérationnels ont été définis pour l'Axe III, leur trajectoire est conceptualisée par une déclinaison en fiches actions à courts, moyens et longs termes qui sont présentés dans cette partie.

s) Accessibilité des bâtiments et signalétique

Objectifs :

- Améliorer l'accessibilité des locaux, y compris les problématiques d'orientation et de localisation ;
- Faciliter les retours sur des problèmes d'accessibilité ;
- Améliorer l'accueil et l'orientation sur les différents sites de l'université.

Fiches Actions :

- **Fiche Action III.1** : Actualiser le diagnostic d'accessibilité des bâtiments
- **Fiche Action III.2** : Mettre aux normes d'accessibilité les bâtiments
- **Fiche Action III.3** : Créer une cartographie de l'accessibilité
- **Fiche Action III.4** : Élaborer et publier les registres d'accessibilité
- **Fiche Action III.5** : Adapter la signalétique en tenant compte des normes d'accessibilité
- **Fiche Action III.6** : Améliorer et sécuriser les cheminements intra-campus
- **Fiche Action III.7** : Créer un parcours sécurisé inter-campus (Projet porté par la Ville de Corte)

t) Accessibilité numérique

Objectifs :

- Améliorer l'accessibilité des outils et des ressources ;
- Améliorer l'accessibilité des cours.

Fiches Actions :

- **Fiche Action III.8** : Accompagner les usagers dans la production de documents accessibles
- **Fiche Action III.9** : Réaliser un diagnostic complet et améliorer l'accessibilité du site internet de l'Université et des sites satellites
- **Fiche Action III.10** : Former et Accompagner au travail documentaire (SCD)
- **Fiche Action III.11** : Déployer la plateforme Platon (Plateforme de Transfert des Ouvrages Numériques - SCD)

C. **Détail des actions inscrites au SDPH**

Nous présentons dans cette partie le détail des actions inscrites aux SDPH.

u) Accessibilité des bâtiments et signalétique

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA III.1	Actualiser le diagnostic d'accessibilité des bâtiments	✓			
FA III.2	Mettre aux normes d'accessibilité les bâtiments	✓	✓	✓	✓
FA III.3	Créer une cartographie de l'accessibilité		✓		
FA III.4	Élaborer et publier les registres d'accessibilité	✓			
FA III.5	Adapter la signalétique en tenant compte des normes d'accessibilité		✓	✓	✓
FA III.6	Améliorer et sécuriser les cheminements intra-campus			✓	✓
FA III.7	Créer un parcours sécurisé inter-campus (Ville de Corte)			✓	✓

Tableau 14 : Synthèse des actions – Accessibilité des bâtiments et signalétique

Actualiser le diagnostic d'accessibilité des bâtiments		
Points clés du diagnostic	L'université possède un patrimoine immobilier de près de 50 000m ² réparti sur cinq sites. Pour une grande partie, en termes d'accessibilité, actuellement, ces bâtiments sont dits « Non Réglementaires, Fonctionnels : NRF ». Une actualisation du diagnostic doit être réalisée, afin d'obtenir un état des lieux précis, ceci constituant une première étape indispensable à toute démarche de mise aux normes.	
Enjeux	Connaître précisément le niveau d'accessibilité de notre patrimoine immobilier et définir les actions correctives à mettre en œuvre.	
Objectifs	L'objectif est d'élaborer un diagnostic technique exhaustif, avec un chiffrage et une planification des travaux de mise aux normes et/ou d'aménagement.	
Mise en œuvre	La société CJCONSULTANTS a été missionnée pour la réalisation d'un diagnostic et d'un programme d'actions. La DPLP pilotera ce projet.	
Points de vigilance	Cette étude ne devra pas se cantonner à une stricte comparaison vis-à-vis des normes d'accessibilité. La fluidité et la convivialité des déplacements et des accès devront être également au cœur de la démarche.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Rendu de l'étude. • Planification des travaux. 	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP	63 726 €	DPLP
Échéance	Année Universitaire 2023/2024	

Mettre aux normes d'accessibilité les bâtiments		
Points clés du diagnostic	Le patrimoine immobilier de l'Université n'est pas parfaitement aux normes en termes d'accessibilité (Fiche action III.1).	
Enjeux	Permettre à tout acteur, usager et visiteur d'accéder et de circuler sans entrave au sein des campus et des bâtiments universitaires.	
Objectifs	L'objectif est de mettre aux normes en vigueur tout le patrimoine immobilier de l'Université par le biais d'une programmation pluriannuelle de travaux.	
Mise en œuvre	<p>Cette opération de mise aux normes est inscrite au Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière 2023-2026 de l'Université :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur la base du diagnostic (cf. fiche action III.1), les travaux seront pilotés par la DPLP et mis en œuvre sur la base du Schéma Directeur d'Accessibilité et du planning associé. • Tous les ans, une visite sera organisée dans le cadre du Comité Social d'Administration d'établissement (CSA) élargi afin de rendre compte de l'avancée des travaux et de la conformité de ceux-ci. • Mise en place d'une adresse électronique dédiée pour faire remonter les problèmes d'accessibilité. 	
Points de vigilance	Un contrôle devra être organisé par la suite, afin de maintenir le niveau d'accessibilité.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Attestation d'accessibilité par un bureau de contrôle. • Nombre de mails reçus et de problématiques résolues. 	
PARTENAIRES		
Interne : CSA		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP	1 200 000 €	DPLP
Échéance	Années Universitaires 2023/2026	

Créer une cartographie de l'accessibilité		
Points clés du diagnostic	Les cheminements intra- et inter-campus peuvent représenter une difficulté pour un usager en situation de handicap.	
Enjeux	Permettre à tout usager d'anticiper et d'organiser ses déplacements en toute sécurité et en empruntant les cheminements adaptés.	
Objectifs	L'objectif est de créer une cartographie des différents services et espaces à disposition de l'utilisateur sur la base des plans des campus et de la Ville.	
Mise en œuvre	Un guide positionné sur le campus numérique permettrait aux usagers d'anticiper et de planifier leurs déplacements, de repérer les différents lieux incontournables sur les campus et dans la ville. Le guide sera élaboré par la DPLP et une version dynamique de type application mobile sera proposée.	
Points de vigilance	Cette action devra être impérativement complétée par la mise en œuvre de la signalétique. (Fiche action III.5). Actualisation du guide.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> Création du guide. 	
PARTENAIRES		
Interne : Toutes les composantes de l'Université		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP, DSIN, Service communication		DPLP
Échéance	Année Universitaire 2024 /2025	

Élaborer et publier Registre Public d'Accessibilité pour chaque bâtiment		
Points clés du diagnostic	L'Université ne dispose pas à ce jour de Registres Publics d'Accessibilité pour ses bâtiments.	
Enjeux	Permettre à tout usager de connaître l'état d'accessibilité des bâtiments de l'Université.	
Objectifs	Renseigner et mettre à disposition des usagers, via le campus numérique, les Registres Publics d'Accessibilité conformément à la réglementation en vigueur.	
Mise en œuvre	Une fois réalisés, les registres seront dématérialisés et accessibles depuis le Campus Numérique.	
Points de vigilance	Les registres devront être tenus à jour.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Publication des registres pour tous les bâtiments. • Taux de consultation des registres 	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP		DPLP
Échéance	Année Universitaire 2023/2024	

Adapter la signalétique en tenant compte des normes d'accessibilité		
Points clés du diagnostic	Il est difficile aujourd'hui de s'orienter sur les campus, la signalétique est bien souvent absente ou erronée.	
Enjeux	Permettre à tout usager d'identifier rapidement le lieu où il doit se rendre.	
Objectifs	L'objectif est de faire installer une signalétique fonctionnelle et adaptée à tous les handicaps. Une signalétique de qualité permettra à chaque usager d'identifier rapidement les locaux et les cheminements.	
Mise en œuvre	Une nouvelle signalétique est en cours d'installation sur tous les sites de l'Université, via un marché à bons de commandes.	
Points de vigilance	La signalétique devra être adaptée aux différents handicaps et devra être tenue à jour.	
Indicateurs de suivi	Installation de la signalétique sur tous les sites	
PARTENAIRES		
Interne : Toutes les composantes de l'Université, Service des Marchés Publics et du Suivi des Partenariat		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP	A déterminer	DPLP
Échéance	Année Universitaire 2025/2026	

Améliorer et sécuriser les cheminements intra-campus		
Points clés du diagnostic	Les cheminements à l'intérieur des campus ne sont pas toujours adaptés aux personnes en situation de handicap.	
Enjeux	Permettre à tout usager de cheminer facilement et en toute sécurité d'un bâtiment à l'autre.	
Objectifs	L'objectif est de réaliser des cheminements fonctionnels entre les bâtiments.	
Mise en œuvre	Tous les types de handicaps seront pris en compte : moteurs, visuels, sensoriels, psychologique afin de faciliter les déplacements entre les différents lieux. Les travaux seront pilotés par la DPLP.	
Points de vigilance	Entretenir ces cheminements et les maintenir fonctionnels.	
Indicateurs de suivi	Réalisation des travaux.	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP	1 000 000 €	DPLP
Échéance	Années Universitaires 2024/2027	

Créer un parcours sécurisé inter-campus		
Points clés du diagnostic	Les cheminements reliant les deux campus cortenais et la gare ne sont pas sécurisés et adaptés aux personnes en situation de handicap. Un travail a été initié avec la ville de Corte afin de proposer ce parcours.	
Enjeux	Faciliter et sécuriser les cheminements inter campus.	
Objectifs	L'objectif est de réaliser une voie douce sécurisée et adaptée, reliant les deux campus, la gare de Corte et les infrastructures communales (cosec, piscine, stade, tennis). Il permettra de répondre à différents besoins : <ul style="list-style-type: none"> • Développer la mobilité douce, • Favoriser le mieux vivre, • Réduire les sources de pollution et de stress. 	
Mise en œuvre	Tous les types de handicaps seront pris en compte : moteurs, visuels, sensoriels, psychologique afin de faciliter les déplacements entre les différents lieux. La Ville de Corte entreprendra la réalisation des travaux.	
Points de vigilance	L'Université devra aménager les campus et créer la continuité de cette voie.	
Indicateurs de suivi	Réalisation des travaux.	
PARTENAIRES		
Interne : DPLP		Externe : Ville de Corte
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DPLP	6 200 000 HT (projet) dont 500.000 HT de participation Université	Ville de Corte –DPLP
Échéance	Années Universitaires 2025/2027	

v) Accessibilité numérique

		Échéance			
Actions	Libellés	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA III.8	Accompagner les usagers dans la production de documents accessibles			✓	
FA III.9	Réaliser un diagnostic complet et améliorer l'accessibilité du site internet de l'Université et des sites satellites	✓			
FA III.10	Former et Accompagner au travail documentaire	✓			
FA III.11	Déployer la plateforme Platon (Plateforme de Transfert des Ouvrages Numériques)		✓		

Tableau 15 : Synthèse des actions – Accessibilité numérique

Accompagner les usagers dans la production de documents accessibles		
Points clés du diagnostic	De nombreux documents sont proposés aux usagers (étudiants /personnels) dans des formats très variés et pas toujours adaptés.	
Enjeux	Développer la connaissance des outils et des bonnes pratiques liées à l'accessibilité numérique afin de permettre aux personnels enseignants et administratifs de créer des documents dans un format accessible à tout public.	
Objectifs	<p>Développer une culture de l'accessibilité numérique en sensibilisant et en informant les créateurs de contenus de la nécessité de créer des documents accessibles.</p> <p>Proposer des préconisations et des formations afin d'accroître le nombre de documents accessibles.</p>	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Définir un ensemble de préconisations. • Recenser les outils disponibles au sein du BASE. • Création d'un « Guide Accessibilité » qui sera alimenté par les différents acteurs. • Présentation de différents outils permettant de créer des documents accessibles. 	
Points de vigilance	Mise à jour régulière.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de documents accessibles. • Connections aux outils. 	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
BASE	24000€/an (recrutement d'un alternant)	Chargée de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2025/2027	

Réaliser un diagnostic complet et améliorer l'accessibilité du site internet de l'Université et des sites satellites

Points clés du diagnostic	<p><u>Site institutionnel :</u> Aux normes RGAA 3 lors de sa création en décembre 2016, désormais aux normes RGAA 4.1 depuis 10/21 ; Un lien « <u>accessibilité</u> » est présent dans le pied de page de la page depuis la création du site (à ce jour 84% des critères sont respectés). Mise à jour de la déclaration d'accessibilité par le prestataire (01/23)</p> <p><u>Portails et sites satellites :</u> Une proposition d'étendre l'action aux autres sites a été faite dans la continuité de la mise à jour du site institutionnel. Un prestataire a été choisi pour réaliser l'audit du portail Studià et un site satellite type (celui de la Faculté des Sciences et Techniques) et produire des guides de préconisations.</p>	
Enjeux	Favoriser l'accès aux outils numériques.	
Objectifs	Rendre conforme l'ensemble des sites internet de l'université.	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Audit des portails et sites satellites • Mise aux normes des autres sites, suite à l'audit, par la DSIN (ou un prestataire selon la solution retenue dans le cadre du projet de refonte du site internet de l'Université). 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité de la DSIN. • Décision de refonte du site vitrine et portails. 	
Indicateurs de suivi	Taux d'accessibilité des portails thématiques et sites satellites.	
PARTENAIRES		
Interne : DSIN		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
Service communication, DSIN	Devis pour l'audit du portail Studià et un site satellite, plus la réalisation de trois guides de préconisations : 3780€ TTC	Service Communication
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Former et accompagner au travail documentaire	
Points clés du diagnostic	De nombreux étudiants rencontrent des difficultés dans le cadre de leurs travaux documentaires.
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la réussite des ESH • Améliorer les conditions d'étude des ESH
Objectifs	Proposer des formations à la recherche documentaire et à l'accompagnement des travaux universitaires de la licence au doctorat.
Mise en œuvre	<p>Le Service Commun de Documentation (SCD) encadre des formations à la recherche documentaire et à l'accompagnement des travaux universitaires de la licence au doctorat. Proposition de les dispenser selon des modalités adaptées aux besoins des ESH :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Co-présentiel-distanciel</u> : Les ESH, devant suivre leur cursus hors de l'Université souhaitant bénéficier de formations documentaires inscrites dans leur parcours universitaire en compagnie de leurs collègues. Un lien visio leur sera proposé pour suivre et participer à la formation qui aura lieu en présentiel. • <u>Distanciel individualisé</u> : Les ESH, devant suivre leur cursus hors de l'Université, souhaitant être formés en distanciel en dehors de la présence de leurs collègues, à des heures plus favorables pour eux, fractionnées si nécessaire. Un lien visio leur sera proposé pour suivre et participer à cette formation individuelle. • <u>Présentiel individualisé</u> : Les ESH, devant suivre leur cursus hors de l'Université, souhaitant bénéficier de formations individuelles en présentiel : <ul style="list-style-type: none"> - Soit sur site en bureau interne s'ils peuvent se déplacer de façon occasionnelle ; - Soit sur leur lieu de résidence.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des étudiants. • Implication des équipes pédagogiques pour promouvoir ce dispositif. • Disponibilités des équipes administratives.
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de bénéficiaires. • Évaluation de l'accompagnement par les bénéficiaires.
PARTENAIRES	
Interne : les enseignants du parcours suivi par le bénéficiaire, SSE, BASE	
MOYENS	

<i>Ressources Humaines impactées</i>	<i>Financier</i>	<i>Pilote du projet</i>
SCD	Déplacements si nécessaire au domicile (500€/an)	SCD
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Développer le recours à l'utilisation de la plateforme Platon	
Points clés du diagnostic	On constate un manque de supports de connaissance adaptés pour les personnes présentant des troubles sensoriels (vision, audition, troubles DYS)
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'inclusion des ESH • Améliorer la réussite des ESH
Objectifs	Offrir des supports adaptés pour les programmes des cursus de formation
Mise en œuvre	<p>PLATON (Plateforme de Transfert des Ouvrages Numériques) est une plateforme sécurisée d'échange de fichiers mise à disposition des éditeurs et des organismes habilités par la BnF dans le cadre de l'exception handicap au droit d'auteur. L'exception handicap permet à des organismes habilités de réaliser des adaptations (en braille, en DAISY audio, en vidéo Langue des signes...), sans avoir à demander d'autorisation aux ayants-droits ni à les rémunérer.</p> <p>Le SCD de l'université de Corse a obtenu l'agrément en novembre 2020, pour une durée de 5 ans. A ce titre, il peut demander la communication de fichiers-sources ou de fichiers d'éditeur via la base PLATON :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adapter des livres en braille, • Réaliser une mise en page adaptée pour les besoins des personnes dyslexiques ou malvoyantes, • Réaliser des œuvres en relief, • Réaliser des vidéos en langue des signes, • Réaliser une version audio d'un livre
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Comptabilisation et caractérisation des différentes demandes de formation. • Statistiques des demandes de documents adaptés existant déjà sur Platon et les demandes de création. • Réponses aux questionnements des usagers au cours de l'utilisation des supports adaptés. • Relevé des difficultés rencontrées par les opérateurs d'adaptation. • Retour d'expériences des usagers concernés.
PARTENAIRES	
Interne : BASE	
MOYENS	

Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - Un référent SCD - BASE - Contrat(s) étudiant(s) sur mission ponctuelle d'adaptation - Un technicien informatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Investissement éventuel de complément matériel informatique - Rétribution étudiante pour missions ponctuelle spécifique (livres audio) - 600€/an - Formation à certains outils 	SCD
Échéance	Année Universitaire 2024/2025	

Axe IV : Informer et sensibiliser au handicap

A. État des lieux

La sensibilisation et l'information sont des aspects majeurs du SDPH. Il s'agit d'un axe transversal qui permettra en interne d'informer et de sensibiliser au handicap.

Mais il dépasse aussi les frontières de l'Université et permettra notamment de communiquer sur la politique en matière de handicap de notre structure.

Le Service Communication, en lien avec la Présidence, a en charge la définition de la politique et de la stratégie de communication externe et interne de l'Université de Corse. Il veille à mettre en valeur, à promouvoir et à protéger l'image et la réputation de l'Université, à développer sa notoriété et son rayonnement.

Il accompagne également et conseille les services de l'Université de Corse, ainsi que les composantes pédagogiques et de recherche, dans leurs démarches de communication. Dans le cadre du SDPH, le Service Communication assumera les rôles de porteur de projet ou de soutien aux porteurs de projet, selon les actions définies dans les fiches.

Cette partie expose les différentes actions envisagées afin d'améliorer l'information et de sensibiliser la communauté universitaire aux situations de handicap des usagers de l'Université (étudiants, personnels).

B. Actions prioritaires inscrites au SDPH

Sur la base de l'état des lieux présenté en partie A, des objectifs opérationnels ont été définis pour l'Axe IV, leur trajectoire est conceptualisée par une déclinaison en fiches actions à courts, moyens et longs termes qui sont présentés dans cette partie.

w) Actions en faveur des personnels (DRH)

Objectifs :

- Sensibiliser les usagers au handicap ;
- Répondre aux besoins en matière de formation et de prévention.

Fiches Actions :

- **Fiche Action IV.1** : Communiquer autour du rôle de Correspondant Handicap
- **Fiche Action IV.2** : Diffuser une information à visée spécifique pour les personnels en situation de handicap
- **Fiche Action IV.3** : Renforcer la sensibilisation grâce à une communication régulière et pédagogique relative au handicap
- **Fiche Action IV.4** : Communiquer sur la déclaration de RQTH

- **Fiche Action IV.5** : Organiser des évènements de sensibilisation au handicap
- **Fiche Action IV.6** : Augmenter la visibilité et la représentativité de l'établissement au niveau régional et national concernant sa gestion du handicap et les dispositifs liés
- **Fiche Action IV.7** : Former à l'accompagnement et l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap
- **Fiche Action IV.8** : Déployer des actions de prévention

x) Actions en faveur des étudiants (SAE)

Objectifs :

Sensibiliser et former au handicap.

Fiches Actions :

- **Fiche Action IV.9** : Renforcer la visibilité du BASE
- **Fiche Action IV.10** : Sensibiliser la communauté universitaire au handicap
- **Fiche action IV.11** : Créer des évènements liés au handicap
- **Fiche Action IV.12** : Contribuer à la construction d'une offre de formation en lien avec le handicap

C. Détail des actions inscrites au SDPH

Nous présentons dans cette partie le détail des actions inscrites aux SDPH.

y) Actions en faveur des personnels (DRH)

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027FA
FA IV.1	Communiquer autour du rôle de Correspondant Handicap	✓			
FA IV.2	Diffuser une information spécifique pour les personnels en situation de handicap	✓			
FA IV.3	Renforcer la sensibilisation grâce à une communication régulière et pédagogique relative au handicap	✓			
FA IV.4	Communiquer sur la déclaration de RQTH	✓			
FA IV.5	Organiser des événements de sensibilisation au handicap		✓		
FA IV.6	Augmenter la visibilité et la représentativité de l'établissement au niveau régional et national concernant sa gestion du handicap et les dispositifs liés	✓			
FA IV.7	Former à l'accompagnement et l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap	✓			
FA IV.8	Déployer des actions de prévention	✓			

Tableau 16 : Synthèse des actions – Actions en faveur des personnels

Communiquer autour du rôle de Correspondant Handicap des personnels		
Points clés du diagnostic	Le Correspondant Handicap des personnels de l'Université est une des ressources importantes de la politique handicap de l'établissement. Son existence et son rôle sont peu connus des personnels de l'Université.	
Enjeux	Améliorer la communication interne	
Objectifs	Communiquer autour du rôle du Correspondant Handicap des personnels pour réaffirmer son rôle et dynamiser les actions sur la thématique du handicap.	
Mise en œuvre	Communiquer régulièrement sur le correspondant handicap des personnels : rôle, missions auprès des personnels, notamment via U Nutiziale.	
Points de vigilance	La mission de correspondant handicap n'est pas une mission à temps plein – nécessité de calibrer les actions en rapport au temps dédié pour mettre en œuvre des actions.	
Indicateurs de suivi	Nombre de publications annuelles sur le rôle de Correspondant Handicap (dont Nutiziale RH).	
PARTENAIRES		
Interne :		Externe :
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DRH		DRH Correspondant Handicap des personnels
Échéance	Année Universitaire 2023/2024	

Diffuser une information spécifique pour les personnels en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	La communication sur le handicap se fait uniquement de manière générale par le biais de la lettre d'infos RH U Nutiziale. Néanmoins il n'existe pas de communication spécifique auprès des personnels en situation de handicap.	
Enjeux	Diffuser une information à visée spécifique pour les personnels en situation de handicap, permettant de maintenir un contact plus régulier avec les personnels déclarés. Cela permettrait également de relayer des informations des partenaires pour une action plus ciblée.	
Objectifs	Améliorer la qualité et cibler les destinataires de l'information.	
Mise en œuvre	Créer une liste (à disposition du Correspondant Handicap) de diffusion anonyme et non nominative regroupant l'ensemble des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) de l'établissement. A travers celle-ci, une diffusion par mail d'informations en lien avec le handicap (dispositifs, accompagnements, partage d'information, etc.) est réalisée.	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Le contenu doit être suffisamment large pour cibler tous les personnels BOE. • Permettre aux agents de se désabonner de la liste. 	
Indicateurs de suivi	Nombres de mails d'information diffusés auprès des personnels BOE.	
PARTENAIRES		
Interne :		Externe : MDPH, FIPHFP, Handi'Pacte
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DRH		DRH Correspondant Handicap des personnels
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Renforcer la sensibilisation grâce à une communication régulière et pédagogique relative au handicap		
Points clés du diagnostic	Le ministère met notamment à disposition des Correspondants Handicap un ensemble d'outils de communication (pouvant s'avérer ludiques ou visuels, permettant une communication variée et large sur les thématiques en lien avec le handicap) qui ne sont pas encore déployés à l'Université.	
Enjeux	Sensibiliser la communauté au handicap et améliorer la prise en compte du facteur handicap dans les équipes.	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la sensibilisation grâce à une communication régulière et pédagogique relative au handicap. La périodicité régulière de cette communication doit notamment permettre une meilleure prise de conscience collective des situations quotidiennes. 	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un plan annuel de communication sur le handicap à destination des personnels par le biais d'informations dans la lettre d'infos RH U Nutiziale. Créer des ponts avec les actions du BASE. Élargir la communication par la publication des informations sur le handicap sur les écrans campus dans les services administratifs, en lien avec le service communication et la DSIN. 	
Points de vigilance	Diversifier les sujets en lien avec le handicap pour ne pas être redondant et susciter un intérêt continu. Vérifier la possibilité de déployer les messages sur les écrans (différencier les réseaux de diffusion, possibilités techniques, ...).	
Indicateurs de suivi	Nombre de publications sur le handicap dans U Nutiziale.	
PARTENAIRES		
Interne : BASE, Service Communication, DSIN		Externe : MESR, FIPHFP, Handi'pacte
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DRH		DRH Correspondant handicap des personnels
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Communiquer sur la déclaration de RQTH		
Points clés du diagnostic	La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est la reconnaissance du Handicap au niveau médical et professionnel. Il est donc primordial d'informer les agents sur cette procédure. Par ailleurs, la RQTH est accordée pour une durée précise et les agents ne pensent pas toujours à faire leur renouvellement.	
Enjeux	Communiquer pour amener les agents potentiellement bénéficiaires à faire la démarche et préserver leurs droits, permettant également d'augmenter le taux de BOE au sein de l'Université.	
Objectifs	Communiquer sur la déclaration de RQTH.	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer régulièrement sur l'utilité de la RQTH et sa déclaration auprès de la DRH par le biais de message dans la lettre d'infos RH. • Mettre en place un tableau de suivi des bénéficiaires de la RQTH pour leur rappeler de renouveler leur dossier. 	
Points de vigilance	Rester vigilant sur le nombre de communication dans U Nutiziale pour ne pas perdre l'effet, ne pas sur-informer.	
Indicateurs de suivi	Nombre de publications sur le handicap dans U Nutiziale. Nombre de messages d'information pour renouvellement de la RQTH.	
PARTENAIRES		
Interne :		Externe : MDPH
MOYENS		
<i>Ressources Humaines impactées</i>	<i>Financier</i>	<i>Pilote du projet</i>
DRH		DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Organiser des événements de sensibilisation au handicap		
Points clés du diagnostic	La sensibilisation se cantonne actuellement à des informations écrites. L'Université n'organise ou ne participe pas à des événements de sensibilisation à l'attention des personnels permettant d'étendre le champ d'action de la politique handicap de l'Université.	
Enjeux	Diversifier les canaux de sensibilisation pour améliorer la communication.	
Objectifs	Organiser des événements de sensibilisation au handicap.	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des séminaires en lien avec les associations travaillant sur la thématique en Corse, sous la forme d'ateliers ou de conférences co-organisés avec des professionnels du handicap. Organiser des journées de sensibilisation aux différents types de handicap type SEEP ou Duoday, en particulier avec la collaboration de la MDPH. 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilité des personnels 	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de journées organisées. Nombre de participants. 	
PARTENAIRES		
Interne : Service Communication, conseiller -de prévention, DPLP, DSIN,		Externe : MDPH, handi'pacte, associations régionales sur le Handicap
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - DRH - Service Communication 	Budget organisation d'évènements - 1500€/an	DRH
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Augmenter la visibilité et la représentativité de l'établissement au niveau régional et national concernant sa gestion du handicap et les dispositifs liés		
Points clés du diagnostic	Un ensemble d'évènements et de réunions sont organisés tout au long de l'année par le ministère ou différents organismes. A ce jour, la représentativité et la présence de l'université lors de ces rencontres ne sont pas assurées et ne permettent pas une meilleure visibilité, ni même un échange de pratiques et/ou la constitution d'un réseau professionnel.	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Montrer l'investissement de l'Université aura des incidences en interne avec une meilleure prise en compte du handicap dans la politique de l'établissement. • Constituer un réseau pour gagner en visibilité. 	
Objectifs	Augmenter la visibilité et la représentativité de l'établissement au niveau régional et national concernant sa gestion du handicap et les dispositifs liés.	
Mise en œuvre	Renforcer les partenariats existants et créer de nouveaux liens tant au niveau régional que national. Une collaboration avec le BASE permettrait de mutualiser le travail.	
Points de vigilance	Disponibilité du Correspondant handicap des personnels	
Indicateurs de suivi	Nombre de partenariats/conventions conclus.	
PARTENAIRES		
Interne : BASE		Externe : MDPH, handi'pacte, Ministère
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- DRH - BASE	1000€/an	DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Former à l'accompagnement et l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap		
Points clés du diagnostic	La formation est un volet important du SDPH, néanmoins elle n'est pas encore déployée auprès des personnels directement confrontés au handicap dans le cadre de leur activité professionnelle.	
Enjeux	L'ensemble des actions de formation permettront de favoriser une meilleure compréhension du handicap et d'engager un « agir » collectif.	
Objectifs	Former à l'accompagnement et l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap.	
Mise en œuvre	Intégrer des formations à l'accompagnement et à l'inclusion dans le plan de formation de l'Université, soit par des actions spécifiques, soit en les intégrant de manière générale aux actions de formation (management, prévention RPS, communication, etc.).	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Le budget de la formation est contraint. • La politique de formation des agents est en évolution, il faudra trouver comment intégrer cette thématique au mieux. 	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formation sur la thématique du handicap. • Nombre d'agents ayant suivi les formations sur la thématique du handicap. 	
PARTENAIRES		
Interne : BASE, Service Communication, conseiller de prévention		Externe : Intervenants, formateurs, personnalités
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
DRH	Budget Formation - Intervenants 2000€/an	DRH
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Déployer des actions de prévention		
Points clés du diagnostic	Actuellement, peu d'actions de sensibilisation sont mises en place à l'Université alors que la prévention est un facteur clé pour prévenir et réduire l'impact de l'activité professionnelle sur la santé.	
Enjeux	Prévenir des troubles musculosquelettiques (TMS) pour préserver la santé des agents, Améliorer leurs conditions de travail et réduire le taux d'absence lié au TMS.	
Objectifs	Prévention auprès du personnel	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Visites ergonomiques et conseils lors de l'arrivée des agents ou le changement de mobilier • Création d'un espace dédié sur le campus numérique • Mise en place de fiche conseil sur l'organisation de son espace de travail et communication autour de la prévention • Proposer des activités en lien avec les professionnels ou réfléchir à des dispositifs permettant d'améliorer le bien-être au travail. 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût des aménagements spécifiques. • Un seul conseiller de prévention. 	
Indicateurs de suivi	Nombre de visites annuelles des espaces de travail.	
PARTENAIRES		
Interne :	Externe : services de médecine de prévention	
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
- Conseiller de prévention - DPLP	Budget mobilier 1000€/an	Chargé de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

z) Actions en faveur des étudiants (SAE)

Actions	Libellés	Échéance			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
FA IV.9	Renforcer la visibilité du BASE	✓			
FA IV.10	Sensibiliser la communauté universitaire au handicap			✓	
FA IV.11	Créer des évènements liés au handicap		✓		
FA IV.12	Contribuer à la construction d'une offre de formation en lien avec le handicap		✓		

Tableau 17 : Synthèse des actions – Actions en faveur des étudiants

Renforcer la visibilité du BASE		
Points clés du diagnostic	Le BASE est quelquefois méconnu des étudiants.	
Enjeux	Renforcer la visibilité du BASE.	
Objectifs	Mieux informer les étudiants sur les dispositifs existants	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Écrans campus : diffusions régulières d'information sur les missions et actualités du BASE. • Réseaux sociaux : Poursuivre la programmation de publications intemporelles et récurrentes, développer de nouveaux supports (témoignages d'étudiants, couverture des évènements organisés par le BASE) ; • Presse : Diffusion d'informations sur la politique menée à l'Université en matière de handicap, sur les missions du BASE (notamment en période de rentrée universitaire) ; • Site internet : améliorer la lisibilité et la disponibilité des informations et créer une rubrique spécifique au sein des sites des composantes pédagogiques ; • Conseil et accompagnement pour la réalisation de supports de communication du BASE (kakémono ou autre). 	
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Vérification régulière des informations disponibles sur les différents sites internet de l'Université 	
Indicateurs de suivi	Statistiques des réseaux sociaux, revues de presse.	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - Service communication : - BASE 	Dépendra des actions mises en place (Réalisation des supports)	<ul style="list-style-type: none"> - BASE - Service Communication
Échéance	Année universitaire 2023/2024	

Sensibiliser la communauté universitaire au handicap (Administratifs/Enseignants)	
Points clés du diagnostic	La sensibilisation au handicap permet d'éveiller les consciences sur les difficultés que peut rencontrer un étudiant en situation de handicap. Les personnels administratifs et les enseignants se retrouvent quelques fois démunis face à certaines situations. La dimension du handicap et les difficultés que cela peut engendrer sont certaines fois mal interprétées. Les enseignants sont les premiers interlocuteurs des étudiants, il est important qu'ils puissent repérer un étudiant en mal être, tout comme un personnel administratif qui gère la scolarité des étudiants.
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la prise en charge et l'accompagnement des étudiants. • Outiller les acteurs
Objectifs	La mise en place de sensibilisation a pour objectif de les informer et de les accompagner dans la compréhension du handicap. Elle doit aussi pouvoir répondre aux différentes interrogations des personnels. Le but est d'étoffer le maillage autour de l'étudiant en situation de handicap.
Mise en œuvre	<p>La mise en place de sensibilisation s'effectue avec les différents partenaires du BASE tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le BAPU qui propose des sensibilisations sur les différentes pathologies psychologiques (comment repérer, orienter et accompagner) ; • L'association Operata qui interviendrait sur une sensibilisation aux troubles dys, • Ou encore espoir autisme corse. <p>Des cycles de sensibilisation seront proposés aux différents personnels administratifs et aux enseignants avec différentes thématiques définis sur l'année universitaire.</p>
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de participants. • Pas de disponibilité.
Indicateurs de suivi	Nombre d'inscrits
PARTENAIRES	
Interne : Enseignants – DRH – service communication	Externe : BAPU -Association Operata – Espoir autisme Corse - MDPH
MOYENS	

Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - BASE, - Bureau des Démarches administratives - DRH - Service communication, - BAPU 	Intervention des professionnels externes hors partenariats existants	SAE
Échéance	Année universitaire 2025/2026	

Créer des événements liés au handicap		
Points clés du diagnostic	Ce type d'évènement n'existe pas encore.	
Enjeux	Favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap.	
Objectifs	Rassembler les étudiants autour de thèmes liés au handicap.	
Mise en œuvre	<p>Dans un premier temps, inclure un évènement aux festivités d'Allegria, a rientrata in festa. Il s'agit ainsi de profiter de l'émulation d'un évènement déjà existant et qui fédère une bonne partie de la communauté universitaire.</p> <p>Dans un deuxième temps, organiser ou participer à une manifestation spéciale en collaboration avec des étudiants, des associations, des structures (CCU, SUAPS, SRI, Associations étudiantes...) mettant en lumière une thématique liée le handicap.</p> <p>Organiser des appels à manifestations d'intérêts internes</p>	
Points de vigilance	Difficulté d'organisation.	
Indicateurs de suivi	Nombre de participants aux événements.	
PARTENAIRES		
Interne :		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
<ul style="list-style-type: none"> - Service aux étudiants - Service communication - SRI - CCU - SUAPS 	6000€/an	<ul style="list-style-type: none"> - Chargée de Mission Handicap - SAE
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Contribuer à la construction d'une offre de formation en lien avec le handicap		
Points clés du diagnostic	<p>L'ouverture au handicap a été initiée dans quelques diplômes de l'Université afin de mieux prendre en compte le handicap dans la société et développer les métiers en lien avec le handicap.</p> <p>Les formations en lien avec le handicap sont globalement peu identifiées en interne et en externe. Il est ainsi difficile d'en faire la promotion et de proposer des collaborations.</p>	
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion et construction d'une offre de formation en lien avec le handicap. • Proposer de nouvelles formations en fonction des besoins du territoire. 	
Objectifs	Améliorer la lisibilité des formations en lien avec le handicap, en faire la promotion et en proposer de nouvelles.	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser les formations lien avec le handicap • Communication autour de ces formations : <ul style="list-style-type: none"> - Master Sciences de l'Éducation parcours Gestion et accompagnement des publics à besoins spécifiques ; - Master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation ; - École Doctorale. • Initier des collaborations et étudier les besoins du territoire. 	
Points de vigilance	Difficulté d'organisation.	
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de diplômes liés au handicap. • Nombres d'étudiants. 	
PARTENAIRES		
Interne : SAE, <u>Composantes pédagogiques</u>		
MOYENS		
Ressources Humaines impactées	Financier	Pilote du projet
BASE		Chargée de Mission Handicap
Échéance	Année universitaire 2024/2025	

Annexe 1 : Lexique et abréviations

AAH : Allocation Adulte Handicapé.

ACCESSIBILITE : Les mesures d'accessibilité (accessibilité du cadre bâti, de l'information, des savoirs, etc.), sont des mesures générales indépendantes de la présence effective de personnes handicapées dans l'espace concerné (dans le cas présent, à l'université).

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dont bénéficient les stagiaires en situation en handicap de la formation tout au long de la vie.

ALD : Affection de Longue Durée.

ARS : Agence Régionale de Santé.

BAPU : Bureau d'Aide Psychologique Universitaire.

BASE : Bureau d'Accompagnement, de Soutien et d'Écoute.

BIATSS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi.

CAP Emploi : organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

CCU : Centre Culturel Universitaire.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

CFA : Centre de Formation de Apprentis.

COMPENSATION : Les mesures de compensation sont individuelles et liées aux besoins spécifiques de la personne. Ainsi, l'aménagement du cursus, le recours à un secrétariat pour les examens ou à un codeur LPC (Langue Parlée Complétée) pour interpréter ou coder tel ou tel cours, l'aménagement d'un poste de travail pour un personnel relèvent de la compensation. Ce sont des mesures individuelles liées aux besoins spécifiques de la personne.

CROUS : Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires.

CSA : Comité Social d'Administration d'établissement.

CVEC : Contribution de la Vie Étudiante et de Campus.

DPLP : Direction du Patrimoine, de la logistique et de la Prévention.

DRH : Direction des Ressources Humaines.

DSIN : Direction des Systèmes d'Information et du Numérique.

ERP : Établissements Recevant du Public.

ESH : Étudiant en Situation de Handicap.

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

FOOTER : partie située en bas d'une page Web.

HANDICAP : Définition proposée par la loi de 2005 -

Art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi : 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 ».

INCLUSION : Une organisation peut être dite inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise pour offrir, au sein de l'ensemble commun, des avantages pour tous (définition adaptée de celle du Comité de Coordination Action Handicap).

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

MENESR : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

REGISTRE PUBLIC D'ACCESSIBILITE : il doit être mis à disposition du public dans l'ensembles des ERP depuis le **30 septembre 2017**. Son contenu est cadré par un [Décret du 28 mars 2017](#) et il doit donc être à disposition à l'accueil des bibliothèques universitaires, des bâtiments de cours, etc.

RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations.

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.

SAE : Service Aux Étudiants

SAMSAH : Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés.

SCD : Service Commun de Documentation.

SCFC : Service Commun de la Formation Continue

SPOF : Service du Pilotage de l'Offre de Formation

SITUATION DE HANDICAP : La « situation de handicap » résulte de l'inadéquation entre les aptitudes, les besoins d'une personne dans son environnement humain et naturel et une tâche à accomplir ou un objectif à atteindre.

SRI : Service des Relations Internationales.

SSE : Service de Santé Étudiants.

SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

TEMPLATE : ou modèle, est en quelque sorte un gabarit constitué d'éléments modifiables (texte, images, fond, ...)

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

TROUBLES DYS : On regroupe sous le terme "troubles Dys" les troubles cognitifs spécifiques et les troubles des apprentissages qu'ils induisent. Les troubles spécifiques de l'acquisition du langage écrit (dyslexie et dysorthographe), du langage oral (dysphasie), du développement moteur et/ou des fonctions visuo-spatiales (dyspraxie), du développement des processus attentionnels (troubles d'attention avec ou sans hyperactivité), des activités numériques (dyscalculie).

Annexe 2 : Cadre Juridique et réglementaire

Nous présentons dans cette partie le cadre législatif et réglementaire relatif au Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap :

Cadre général :

- Depuis la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 qui a modifié le code de l'éducation, les établissements d'enseignement supérieur doivent se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap. Cette obligation figure à l'article L. 712-6-1, III, du code de l'éducation qui prévoit le conseil académique en formation plénière "propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap".
- La Loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées définit trois droits fondamentaux qui sont le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressources par le biais de prestations et le droit à l'intégration scolaire et sociale.
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Circulaire du 4 septembre 2012 relative à la prise en compte du handicap dans les projets de loi.
- Charte université-handicap Avril 2012 (MESR, CPU) qui fait suite à celle qui avait été signée en 2007.

Étudiants :

- Code de l'éducation et notamment ses articles L123-4, L123-4-1, L112-1 à L112-5 et D613-26 à D613-30
- Décret n° 2023-178 du 13 mars 2023 relatif aux services universitaires et interuniversitaires de santé étudiante consacre la réforme des services de santé étudiante.

- Circulaire du 06 février 2023 (MESR - DGESIP A2-3) relative aux adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant.

Personnels :

- Code général de la fonction publique et notamment ses articles L351-1 à L353-1.
- Code du travail et notamment ses articles L5211-1 à L5215-1 et R4225 à R4225-8.
- Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs Handicapés à hauteur de 6 % des effectifs pour les établissements de 20 salariés et plus. Version consolidée au 26 février 2017.
- Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap. Version consolidée au 26 février 2017.
- Décret n°86-83 modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Accessibilité :

Les textes d'application sont les suivants :

- Directive Européenne 2016/2102 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public
- Ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.
- Décret n°2006-1657 du 21 décembre 2006 relatif à l'accessibilité de la voirie et des espaces publics.
- Décret n°2006-1658 du 21 décembre 2006 relatif aux prescriptions techniques pour l'accessibilité de la voirie et des espaces publics.

- Décret n°2014-1326 du 5 novembre 2014 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, situés dans un cadre bâti existant.
- Décret n° 2019-768 du 25 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.
- Arrêté du 15 janvier 2007 portant application du décret n° 2006-1658 du 21 décembre 2006 relatif aux prescriptions techniques pour l'accessibilité de la voirie et des espaces publics.
- Arrêté du 8 décembre 2014 modifié fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-7 à R. 111-19-11 du Code de la Construction et de l'Habitation, relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées des établissements existants recevant du public et des installations existantes ouvertes au public.
- Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (Aout 2019). La direction interministérielle du numérique (DINUM) édite le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) et fournit tout un ensemble de ressources et d'outils. Le RGAA permet aux concepteurs de sites web de se mettre en conformité aux obligations légales du décret de juillet 2019 et à la directive européenne de 2016.

Annexe 3 : Équipements mis à disposition des étudiants en situation de handicap

LOGICIELS	QUANTITÉS	
zoomtext	5	
Dragon	11	
Lexibar	5	
antidote	18	
alph areader (clef USB)	9	
MATÉRIEL INFORMATIQUE	QUANTITÉS	
ordinateurs de bureau	8	4 dans le service et 4 à la BU, les 8 sont équipés des logiciels Dragon, antidote et zoomtext
ordinateurs portables	3 en prêt individuel pour 3 étudiants à restituer à la fin de leur cursus	
ordinateurs portables	19 (exclusivement en prêt pour les examens)	
tablettes	2	
Imprimante braille	1	
PETITS MATÉRIELS	QUANTITÉS	
casques avec micro avec fil	4	
casques sans micro avec fil	3	
casques sans fil	4	
colliers électroniques (amplificateur bluetooth)	4	
collier électronique CM-1	1	
téléagrandisseur	1	
lecture ClearReader (assistant de lecture)	1	
claviers lettres + claviers numériques	3	
clavier à grosses touches	2	
lampes liseuses	2	
mini téléagrandisseur portable	1	
scanner mobile	4	
souris scanner avec fil	4	
souris ergonomie SRM	4	
casque anti-bruit	1	
enregistreurs numériques	12	
1 imprimante portable	1 (prêt individuel étudiante)	

Annexe 4 : Pilotage des différentes actions

Actions		Service aux Etudiants	DRH	Conseiller de Prévention	DPLP	Service Communication	Service Commun de la Doc.	SRI	S. des marchés publics et c	Chargée de Mission Handicap
I.1	Formaliser le processus d'accueil et de suivi									
I.2	Développer des partenariats externes									
I.3	Définir une politique de référents handicap des composantes pédagogiques de l'Université									
I.4	Former et accompagner les étudiants en situation de handicap aux logiciels spécifiques									
I.5	Poursuivre le processus de recrutement des étudiants aidants									
I.6	Formaliser une commission d'équipe plurielle et la procédure de mise en œuvre des aménagements									
I.7	Procéder à l'amélioration continue sur la base d'études statistiques et de bilans liés aux ESH									
I.8	Mettre en place le certificat d'aménagements pluriannuel pour le handicap non évolutif									
I.9	Encourager la mobilité Internationale									
I.10	Améliorer la transition Lycées / Université									
I.11	Renforcer et fluidifier les liens avec la MDPH									
I.12	Optimiser le dispositif d'accompagnement des ESH pour la réalisation de leurs stages									
I.13	Renforcer les liens avec le CFA / SCFC pour promouvoir l'alternance et les formations pro.									
I.14	Favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap									
I.15	Consolider le lien entre l'Université et le CROUS de Corse									
I.16	Développer les activités culturelles et sportives en faveur des ESH									
I.17	Favoriser le recrutement d'étudiants « Mentors » pour l'inclusion des ESH									
II.1	Améliorer l'identification et le recensement des personnels en situation de handicap									
II.2	Accompagner à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé									
II.3	Diffuser et adapter des offres d'emplois de l'univ. sur des plateformes ou réseaux dédiés aux trav. handicapés									
II.4	Mettre en place une procédure d'intégration spécifique des nouveaux arrivants bénéficiaires d'une RQTH									
II.5	Mettre en place un suivi régulier des besoins et aménagements des personnels en situation de handicap									
II.6	Mettre en place un calendrier de visites annuelles de l'environnement pro. des personnels en situation de handi.									
II.7	Soutenir l'emploi des travailleurs handicapés lors de la mise en œuvre de la politique d'achat public									
II.8	Accompagner les agents vers la mobilité ou la reconversion									
III.1	Actualiser le diagnostic d'accessibilité des bâtiments									
III.2	Mettre aux normes d'accessibilité les bâtiments									
III.3	Créer une cartographie de l'accessibilité									
III.4	Elaborer et publier les registres d'accessibilité									
III.5	Adapter la signalétique en tenant compte des normes d'accessibilité									
III.6	Améliorer et sécuriser les cheminements intra-campus									
III.7	Créer un parcours sécurisé inter-campus (Projet porté par la Ville de Corte)									
III.8	Accompagner les usagers dans la production de documents accessibles									
III.9	Réaliser un diagnostic complet et améliorer l'accessibilité du site internet de l'Université et des sites satellites									
III.10	Former et Accompagner au travail documentaire									
III.11	Déployer la plateforme Platon (Plateforme de Transfert des Ouvrages Numériques)									
IV.1	Communiquer autour du rôle de Correspondant Handicap									
IV.2	Diffuser une information à visée spécifique pour les personnels en situation de handicap									
IV.3	Renforcer la sensibilisation grâce à une communication régulière et pédagogique relative au handicap									
IV.4	Communiquer sur la déclaration de RQTH									
IV.5	Organiser des événements de sensibilisation au handicap									
IV.6	Augmenter la visibilité et la représentativité de l'établissement au niveau régional et national									
IV.7	Former à l'accompagnement et l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap									
IV.8	Déployer des actions de prévention									
IV.9	Renforcer la visibilité du BASE									
IV.10	Sensibiliser la communauté universitaire au handicap									
IV.11	Créer des événements liés au handicap									
IV.12	Contribuer à la construction d'une offre de formation en lien avec le handicap									