

Schéma Directeur Handicap 2026-2029

Présenté aux instances :

- F3SCT du 24 juin 2026
- CAC du 30 juin 2026
- CSA du 3 juillet 2026
- CA du 6 juillet 2026

Université de Tours
60 rue du Plat d'Étain
BP 12050
37020 Tours Cedex 1

 univ-tours.fr

Directeur Général des Services

dgs@univ-tours.fr







Contenu

Introduction.....	- 5 -
AXE 1 - Personnels	- 10 -
Contexte et constat de l'axe :.....	- 10 -
Sous axe 1 : Faire évoluer les représentations liées au handicap au travail.....	- 11 -
Action 1 : Recensement des besoins / travaux / valorisation	- 12 -
Action 2 : Formation.....	- 13 -
Action 3 : Sensibilisation	- 14 -
Sous axe 2 : Recruter des personnels en situation de handicap	- 15 -
Sous axe 3 : Accompagner les personnels en situation de handicap dans leur parcours professionnel.....	- 16 -
Action 1 : Agir au plus tôt pour accompagner au plus tôt	- 16 -
Action 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle	- 17 -
Action 4 : Accompagner le collectif	- 20 -
AXE 2 - Etudiantes et étudiants.....	- 21 -
Contexte et constat :	- 21 -
Sous axe 1 : Favoriser les parcours de réussite des ESH	- 26 -
Action 1 : Renforcer l'accueil des étudiants en situation de handicap	- 27 -
Action 2 : Promouvoir l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap	- 28 -
Action 3 : Renforcer l'accessibilité des formations	- 29 -
Action 4 : Renforcer l'accueil et l'accompagnement des doctorants en situation de handicap. - 33 -	
Sous axe 2 : Favoriser l'inclusion dans la vie étudiante	- 34 -
Action 1 : Actions culturelles.....	- 34 -
Action 2 : Actions sportives.....	- 34 -
Action 3 : Développement des événements inclusifs	- 35 -
Action 4 : Sensibiliser et renforcer l'inclusion par la communication institutionnelle	- 35 -
AXE n° 3 - Accessibilité des bâtiments.....	- 36 -
Sous axe 1 : Registre d'accessibilité	- 36 -
Sous axe 2 : Pilotage.....	- 39 -



Sous axe 3 : Poursuite de l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) et des travaux d'accessibilité en général	- 40 -
AXE n° 4 - Accessibilité numérique.....	- 44 -
Contexte et constat de l'axe :.....	- 44 -
Sous axe 1 : outiller, informer et former.....	- 46 -
Sous axe 2 : auditer et labelliser les principaux sites web	- 48 -
Sous axe 3 : agir sur les producteurs de pages et de documents	- 49 -
AXE V – Partenariats et Achats	- 50 -
Sous axe 2 : Renforcer le suivi et l'évolution de nos marchés transversaux en <i>phase exécution</i> ... -	54 -
Sous axe 3 : Favoriser la prise en compte du handicap chez nos fournisseurs par <i>l'utilisation de l'ingénierie contractuelle</i>	- 56 -
Liste des sigles utilisés.....	- 58 -



Introduction

L'Université de Tours réaffirme, à travers ce Schéma Directeur du Handicap, son engagement résolu en faveur d'une communauté universitaire pleinement inclusive.

Conformément aux dispositions de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, ainsi qu'aux orientations nationales du schéma directeur de la vie étudiante, l'établissement entend placer l'inclusion au cœur de ses missions d'enseignement, de recherche et de gestion.

Le handicap est défini comme « 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 ». Les personnes reconnues en situation de handicap ont des droits qu'il convient de respecter et faire respecter : la compensation (la personne a droit à la compensation des conséquences de son handicap) ; le droit à l'accessibilité (du bâti, mais aussi accessibilité du numérique, de la culture, du sport, etc.) ; la non-discrimination : aucune



personne ne peut être écartée d'un concours ou d'un emploi en raison de son handicap.

Ce schéma directeur, fruit d'un travail collectif, a été présenté dans les différentes instances de l'université (CAC, F3SCT, CSA) et voté par le conseil d'administration. Pour assurer le suivi de sa mise en œuvre, un comité de pilotage politique a été créé. Il est composé des deux vice-présidentes en charge de ce sujet, du DGS et des cinq porteurs d'axes. Un comité de suivi du schéma directeur handicap, réunissant notamment les représentants des personnels et les pilotes des différents axes, sera convoqué 2 fois par an pour s'assurer de la bonne exécution de ce plan, garantir l'atteinte des objectifs fixés et adapter les actions aux réalités du terrain.

Ce document de référence, prévu dans le Contrat Objectifs Moyens et Performance (COMP), structure l'action de l'université autour de cinq axes stratégiques complémentaires, constituant un cadre cohérent et ambitieux pour les quatre années à venir : l'accompagnement du personnel en situation de handicap, le soutien aux étudiantes et aux étudiants, l'accessibilité des bâtiments et du numérique, et la politique d'achats et partenariat.



Présentation des cinq axes stratégiques

Axe 1 – Personnels

L'université s'engage à poursuivre et intensifier le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et à améliorer les conditions de travail de ses agentes et agents en situation de handicap, en renforçant la politique de maintien dans l'emploi, en facilitant les aménagements de poste et en sensibilisant l'ensemble des personnels encadrants. Une attention particulière sera portée au recrutement et à la formation continue des personnels BIATSS et personnels enseignants et enseignants-chercheurs concernés.

Axe 2 – Étudiantes et étudiants

L'accompagnement des étudiantes et des étudiants en situation de handicap constitue une priorité absolue. L'université doit garantir la continuité des parcours académiques grâce à des plans d'accompagnement individualisés. Au-delà des mesures visant la réussite académique, le Service de Santé Etudiant, le service de la vie étudiante, les référents dans les composantes, le service de la formation, entre autres, mettent en œuvre des mesures pour favoriser les conditions de vie des étudiantes et étudiants en situation de handicap afin de les accompagner dans leur réussite académique mais aussi sociale et professionnelle. La



communication entre les différents acteurs permet la détection précoce des besoins et un accompagnement personnalisé.

Axe 3 – Accessibilité des bâtiments

La mise en conformité progressive du patrimoine immobilier de l'université fait l'objet d'un programme pluriannuel de travaux prioritaires. Les travaux liés à l'accessibilité des bâtiments ont déjà bien avancé. Ils se poursuivront dans les années à venir jusqu'à une accessibilité la plus complète possible de tous les bâtiments de l'université.

Axe 4 – Accessibilité numérique

L'université s'engage à rendre ses outils et plateformes numériques accessibles à toute la communauté universitaire. Cela concerne les environnements numériques de travail, les ressources pédagogiques en ligne, les sites web institutionnels ainsi que les logiciels métiers utilisés par le personnel.

L'université s'engage à une accessibilité de 80% de ses outils numériques à la fin de la période concernée.



Axe 5 – Politique d’achats et partenariats

La politique d’achats de l’université de Tours doit illustrer l’engagement de notre établissement en faveur de l’accueil de la communauté universitaire en situation de handicap. Ainsi, nous serons attentifs à prendre en compte les besoins de toutes et tous lors de la rédaction des cahiers des charges pour l’achat de mobiliers ou pour la réalisation de travaux d’accessibilité. Nous veillerons également à ce que les entreprises avec qui nous travaillons partagent nos valeurs, notamment en ce qui concerne le recours à des collaborateurs en situation de handicap.

Nous veillerons enfin à développer nos partenariats avec des entreprises adaptées, mais également avec nos partenaires institutionnels avec qui nous partagerons nos expériences pour renforcer l’efficacité et la visibilité de nos actions.

AXE 1 – Personnels

Pilote de l'axe : Anne Khoury

Contexte et constat de l'axe :

L'université de Tours a réalisé une enquête auprès des responsables de services de l'Université afin d'identifier les forces et les difficultés de la mise en œuvre du précédent schéma directeur du handicap. Le constat est satisfaisant avec une note moyenne de 7/10. Les marges d'amélioration se situent notamment autour de la communication, de la sensibilisation et de l'identification des personnes en situation de handicap, le handicap invisible restant très souvent tu. A partir de ce constat, plusieurs axes émergent : la nécessité de modifier la représentation du handicap et de mieux accompagner les collectifs de travail autour de l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Le recrutement reste également un objectif prioritaire du schéma directeur même si l'Université a atteint le taux législatif des 6% de travailleurs en situation de handicap.

Récapitulatif des sous axes :

- Sous axe 1 : Faire évoluer les représentations liées au handicap au travail
- Sous axe 2 : Recruter des personnels en situation de handicap
- Sous axe 3 : Accompagner les personnels en situation de handicap dans leur parcours professionnel



Sous axe 1 : Faire évoluer les représentations liées au handicap au travail

L'université de Tours souhaite accroître la connaissance du handicap au travail de ses personnels et sensibiliser un plus grand nombre d'entre eux à l'inclusion au travail grâce à des événements de sensibilisation proposés tout au long de l'année.

Description de l'indicateur : Nombre d'actions de sensibilisation au handicap et nombre de participants à ces actions

✓ Indicateurs et cibles :				
2025	2026	2027	2028	2029
Nombre d'actions : 4	Nombre d'actions :	Nombre d'actions :	Nombre d'actions :	Nombre d'actions :
dont Duoday	4	4	5	5
Nombre de participants :	Nombre de participants :	Nombre de participants :	Nombre de participants :	Nombre de participants :
	80	100	120	120



Action 1 : Recensement des besoins / travaux / valorisation

La connaissance des besoins et des ressources de l'établissement est un préalable à la recherche de nouvelles propositions afin d'accompagner les personnels dans leur représentation du handicap au travail.

Descriptif :

L'université de Tours souhaite identifier :

- les besoins des personnels en contact direct avec les personnes en situation de handicap afin de proposer des actions qui y répondent. Ainsi une enquête sur les besoins des personnels accueillant du public (scolarité – bibliothèque – logistique – responsables de département – directeurs et directrices) sera réalisée avant de rechercher la ou les manières d'y répondre en fonction des résultats de l'enquête.
- de mieux connaître les ressources internes à l'université qui portent sur la thématique handicap pour pouvoir capitaliser sur celles-ci tant sur le volet recherche que sur le volet formation et réfléchir à la manière de structurer l'interdisciplinarité.
- créer un label « laboratoire inclusif », portant sur l'égalité, la diversité et handicap.

Pilote : Direction des Ressources Humaines

Calendrier : 2027-2028-2029



Action 2 : Formation

Les formations sur le handicap proposées au plan de formation annuel sont régulièrement repoussées faute de participants ou regroupent des effectifs bien inférieurs à la capacité d'accueil de la formation. Il est nécessaire d'y remédier et de permettre aux personnels d'acquérir les compétences attendues dans ce domaine en fonction du métier exercé.

Descriptif :

L'université souhaite donc développer des propositions de formations déclinées selon le profil des participants, à savoir :

- Former au handicap les directeurs d'unités, responsables administratifs et administratives, responsables de services, directeurs et directrices de composantes lors d'une réunion institutionnelle.
- Former au handicap les nouveaux arrivants encadrantes et encadrants, personnels administratifs, enseignants et de recherche.
- de conseiller fortement une formation au handicap pour les personnes accueillant du public et les secrétaires pédagogiques.
- de développer le recensement des besoins futurs des personnels formés pour faire évoluer l'offre de formation handicap en lien avec les compétences nouvellement développées.

Pilote : Direction des Ressources Humaines

Calendrier : 2027-2028-2029



Action 3 : Sensibilisation

L'université de Tours propose chaque année des actions de sensibilisation à ses personnels. La mobilisation des personnels reste limitée et réunit souvent des personnes qui sont déjà sensibilisées à ces thématiques.

Descriptif :

L'objectif est de diversifier les actions de sensibilisation afin de toucher un panel plus large de personnels au travers :

- du développement d'actions de sensibilisations lors de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap (conférence – rencontres sportives – pièces de théâtre) qui se déroule chaque année vers la fin novembre

Ainsi, durant le DuoDay de 2025, l'établissement a enregistré 11 binômes.

- de la réalisation d'une campagne de communication sur le handicap au travail à l'aide d'un film

- de l'organisation de sessions d'information à l'arrivée des nouveaux personnels (ex : stand lors des journées d'accueil, présentation des dispositifs de reconnaissance de la qualité de travailleuses et travailleurs en situation de handicap (RQTH)).

- de communications sur les réseaux sociaux, dans les médias locaux et sur le site web des actions menées (ex : événements inclusifs, partenariats avec les Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), témoignages).

- d'encouragements et de soutien de la recherche doctorale sur le handicap : contrats dédiés



Pilote : Direction des Ressources Humaines / Direction de la communication

Calendrier : 2026, 2027, 2028, 2029

Sous axe 2 : Recruter des personnels en situation de handicap

L’université recrute chaque année des personnels en situation de handicap et souhaite renforcer sa politique de recrutement inclusive avec des actions non seulement en faveur des personnels recrutés mais également en faveur des recruteurs et recruteuses pour les accompagner dans cette volonté affirmée.

Description de l’indicateur : Nombre de recrutements de personnels bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE)

✓ Indicateurs et cibles :				
Valeur initiale 2025	2026	2027	2028	2029
13	5	5	10	10

Descriptif :

L’université renforcera son action au travers d’une approche multiple, à savoir :

- L’augmentation des recrutements par des voies spécifiques (contractuels bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE), apprentissage) et la diversification des profils.
- L’accompagnement des recruteurs dans la prise en compte et la rédaction des offres d'emploi inclusives.
- Le recrutement d’agents en situation de handicap y compris des apprenties et apprentis.



- La promotion des métiers de l'université auprès des étudiants et doctorants en situation de handicap (partenariats avec les maisons départementales des personnes en situation de handicap (MDPH), Cap Emploi, associations)
- La formation des membres des jurys de concours et les recruteurs aux enjeux du handicap et aux aménagements possibles.

Pilote : Direction des ressources humaines

Calendrier : 2026-2027-2028-2029

Sous axe 3 : Accompagner les personnels en situation de handicap dans leur parcours professionnel

Description de l'indicateur :

Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

• Indicateurs et cibles :				
2025	2026	2027	2028	2029
6.05 %		6.10 %		6.20 %

Action 1 : Agir au plus tôt pour accompagner au plus tôt

Les personnels peuvent faire face à un problème de santé qui engendre des difficultés dans leur activité professionnelle. Le problème de santé est très rarement identifié comme étant une situation de handicap dans le cadre du travail. L'objectif est de permettre aux personnels de prendre conscience de leur situation et des possibilités offertes dans le cadre du travail pour les accompagner. Il est en effet préférable de ne pas attendre que l'état de



santé se dégrade afin de prévenir et/ou d'anticiper les multiples répercussions.

Descriptif :

L'université développera une communication adaptée et propose de :

- Développer une information plus précise, notamment sur l'intranet, sur la notion de situation de handicap pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement renforcé grâce à l'obligation d'emploi,
- faire connaître les possibilités de financement du catalogue du Fond d'insertion des personnes en situation de handicap de la fonction Publique (FIPHFP), notamment avec des témoignages d'agents entre autres l'intranet
- faire connaître les personnes ressources (médecin du travail, correspondant handicap) aux personnes en situation de handicap, notamment sur l'intranet
- faire connaître les perspectives d'avancement et de promotion
- accompagner et aménager le travail des doctorants contractuels en situation de handicap

Pilote : Direction des ressources humaines

Calendrier : 2026-2027-2028-2029

Action 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle

L'université souhaite soutenir la capacité d'agir de tous ses agents et agents, en particulier celui des personnels en situation de handicap. En créant un climat de confiance sur la prise en compte et la non-stigmatisation du handicap, l'établissement souhaite les accompagner afin



qu'ils soient acteurs ou qu'elles soient actrices de leur parcours professionnel, choisi ou contraint, et ce avec l'appui de professionnels internes et externes compétents dans ces domaines.

Descriptif :

A cet effet, l'université mettra en œuvre plusieurs actions, à savoir :

- l'accompagnement de la mobilité des personnels administratifs, doctorantes et doctorants, et enseignantes et enseignants en situation de handicap.
- la sensibilisation des équipes pédagogiques, et notamment les chefs de département, pour tenir compte du handicap dans l'organisation de la pédagogie (emploi du temps, salles et sites lorsque les cours ont lieu sur plusieurs sites par exemple).
- l'encouragement des personnels en situation de handicap à œuvrer pour leur évolution professionnelle en leur relayant les informations pertinentes et en rendant accessibles les formations selon les besoins des agentes et agents.
- l'encouragement des mobilités des personnels à l'international et faire connaître les dispositifs spécifiques existants
- l'accompagnement des personnes en situation d'inaptitude vers un reclassement ou une reconversion (ex : mobilité interne, formation sur mesure).
- la proposition de formations adaptées aux personnes en risque d'usure professionnelle ou souhaitant évoluer.



Pilote : Direction des ressources humaines

Calendrier : 2026-2027-2028-2029

Action 3 : Développer les compétences des encadrantes et encadrants à l'accompagnement des personnels

Les personnels encadrants sont en première ligne pour accompagner les personnels en situation de handicap sur leur poste et traduire la politique inclusive de l'établissement dans le quotidien des composantes, laboratoires, services et direction.

Descriptif :

Pour cela, l'université les accompagnera et proposera :

- de fournir des Informations spécifiques à destination des encadrantes et encadrants qui porteront sur le recrutement, la connaissance du handicap, des personnes ressources mobilisables, des procédures spécifiques existantes, et de leur rôle dans ces procédures.
- d'intégrer le handicap dans les offres d'emploi, la fiche de poste et les objectifs des encadrantes et encadrants en demandant qu'ils ou elles disposent de connaissance sur le handicap, de leur rôle dans l'accompagnement des agents en situation de handicap, et qu'ils ou elles contribuent à veiller à l'accessibilité universelle.

Pilote : Direction des ressources humaines

Calendrier : 2026-2027-2028-2029



Action 4 : Accompagner le collectif

Pour que l'inclusion soit effective, celle-ci doit être mise en œuvre à toutes les échelles de l'établissement. L'université de Tours souhaite renforcer le maillage existant en informant et formant les collègues sur le handicap pour être au plus proche des personnels dans les composantes, laboratoires, directions, et services.

Descriptif :

Pour cela, il sera proposé :

- De former des relais handicap et de leur transmettre des informations lors d'une réunion annuelle.
- Participer à la construction d'un protocole d'alerte lorsqu'une personne rencontre un problème de santé sur lequel pourront s'appuyer les collectifs de travail.

Pilote : Direction des ressources humaines

Calendrier : 2027-2028-2029



AXE 2 - Etudiantes et étudiants

Pilote de l'axe : Emilie ARNAULT

Contexte et constat :

Cet axe porte sur les étudiants et les futurs étudiants, dans un contexte de méconnaissance persistante des dispositifs d'accompagnement liés au handicap et à la santé. Les enjeux d'orientation, d'insertion professionnelle et d'accès à la vie étudiante y sont particulièrement prégnants pour ces publics.

Il vise à renforcer l'information, à consolider les actions existantes et à développer de nouvelles initiatives, en mobilisant l'ensemble des services concernés, afin de favoriser une inclusion pleine et entière des étudiants en situation de handicap.

SDH précédent (2022-2025) :

- Plateforme Célène : *“Il prendra la forme d’une plateforme sécurisée sur laquelle les étudiants en situation de handicap pourront accéder aux notes de cours des années précédentes et récupérer les prises de notes de l’année en cours. Cette plateforme sera mise en place pendant l’année 2022-2023.”*
- *Améliorer l’identification et la collaboration des référents handicap dans chaque composante. L’objectif est d’activer un réseau handicap avec tous les services de l’université pour mieux répondre aux besoins des ESH.*
- *Mise en place de visite de sites pour les lycéens*

- *Insertion pro : mise en place du CERCIP*
- *Sensibilisation au handisport via des cours handi-valides ; offre de cours inclusive ; partenariats avec des clubs locaux pour faciliter la pratique handisport (badminton, tennis de table, basketball et handball)*
- *Pérennisation de la participation de l'université au Réseau Atypie*

Succès et limites :

- La plateforme Célène “handicap” pour le dépôt sécurisé des cours des preneurs de notes a pu être activée en septembre 2025. Ce dispositif se révèle très facilitant que ce soit pour les preneurs de notes, les bénéficiaires et les chargées d'accompagnement. Il permet également d'être plus réactif sur la mise en place des prises de notes lorsqu'un étudiant preneur de notes est déjà identifié.
- Des référents handicap / contacts privilégiés ont été identifiés dans les différents services au contact des étudiants.
- Des visites de sites sont organisées depuis juillet 2024 (un seul site en 2024 puis quatre en juillet 2025). En 2024 8 ESH ont pu en bénéficier puis 15 en 2025.
- Le CERCIP Inclu Campus a été mis en place le 2ème semestre de l'année universitaire 2024/2025 et sera reconduit pour l'année 2026-2027
- Handisport :
 - o Succès : plateforme d'inscription inclusive avec pictogrammes indiquant les cours accessibles aux trois typologies de handicap (visuel, auditif et/ou moteur). Très bons rapports avec les partenaires clubs.



- Grande difficulté à toucher un public avec handicap moteur ; pas nécessairement connaissance des handicaps invisibles d'où une difficulté à prendre en charge ces étudiants et même problème sécuritaire lors de certaines activités à risque type escalade.
- Depuis que l'université de Tours a rejoint le réseau atypie Friendly (anciennement Aspie-Friendly) en septembre 2022, un comité local a été mis en place (mars 2023) et se réunit régulièrement afin de coordonner les actions et fluidifier les échanges dans l'intérêt des étudiants neuro-atypiques. Limite : Fin des subventions Atypie en 2025.

Données chiffrées :

Nombre d'ESH (avec aménagements) sur les 4 dernières années

2021- 2022 : 914 ESH – 161 EA

2022-2023 : 1044 ESH – 148 EA (étudiants accompagnateurs)

2023-2024 : 1137 ESH – 146 EA

2024-2025 : 1348 ESH – 147 EA

2025-2026 : 1472 ESH – 163 EA

Les actions concrètes menées :

Auprès des lycéens :

- Emission de radio YEPS (2024 à Chartres, 2025 à Bourges, 2026 Beaugency.)



- Visite de sites au mois de juillet (découvertes des lieux, informations aménagements, rencontre entre futurs étudiants...)
- Plan de Communication auprès des lycées
- Rencontre Infirmières scolaires (2024)
- Information lors des journées académiques des PsyEN dans les universités de Tours et Orléans
- Stand lors des JPO. Informations sur les aménagements et le SSE plus largement.
- Envoi d'informations ciblées suite inscription définitive Parcoursup

Auprès des étudiants : Remarque : difficultés pour mobiliser les étudiants lors d'actions de sensibilisation spécifiques "handicap/inclusion".

- Le rôle de l'étudiant relai handicap (depuis 2022/2023) a été développé. Le partenariat ERH / ERS a été renforcé. Intervention de l'ERH lors des actions du SSE et des ERS (cafés étudiants, soirées thématiques...).
- Présence du SSE lors des grands événements tels que le festival de rentrée.
- Communication importante sur le recrutement d'EA.

Auprès des enseignants et personnels :

Limites : l'organisation de temps d'informations auprès des personnels et enseignants ne fonctionnent pas.

Les chargées d'accompagnements s'appuient donc sur les formations existantes auprès des personnels pour proposer des interventions (depuis rentrée 2023) auprès des chargés de TD en droit et MCF stagiaires.



Récapitulatif des sous axes :

- Sous axe 1 : Favoriser les parcours de réussite des étudiants en situation de handicap (ESH)
- Sous axe 2 : Favoriser l'inclusion dans la vie étudiante



Sous axe 1 : Favoriser les parcours de réussite des ESH

Ce sous axe 1 s'inscrit dans une démarche globale d'inclusion, visant à accompagner les étudiants et doctorants en situation de handicap à chaque étape de leur parcours. Il repose sur une **amélioration de l'accueil**, en renforçant l'information dès l'arrivée à l'université, en clarifiant le rôle des référents handicap et en développant des partenariats avec les lycées pour faciliter la transition vers le supérieur. L'**insertion professionnelle** est au cœur des actions, avec un accompagnement personnalisé (coaching, préparation aux entretiens, suivi pendant les stages) et la création d'un réseau d'entreprises engagées, soutenus par des outils numériques centralisés. Parallèlement, l'**accessibilité des formations** est renforcée par la sensibilisation des enseignants, l'intégration systématique de l'accessibilité dans l'offre pédagogique, et une meilleure connaissance des aménagements possibles. Enfin, un **accompagnement spécifique pour les doctorants** est prévu, avec une communication active sur les dispositifs existants et des aménagements adaptés. L'enjeu est de faire de l'université un espace où chaque étudiant, quel que soit son handicap, peut s'épanouir, étudier et s'insérer professionnellement dans les meilleures conditions.

Description de l'indicateur :

Nb d'ESH avec des aménagements

Taux réussite étudiante

✓ **Indicateurs et cibles :**

Valeur initiale				
2024- 2025 (valeur initiale)	2025- 2026 (N+1)	2027-2028 (N+2)	2028-2029 (N+3)	2029-2030 (N+4)
1348 ESH	1472 ESH			
Taux de réussite des ESH: 65%				

Action 1 : Renforcer l'accueil des étudiants en situation de handicap

1.1.1. Mieux informer les nouveaux arrivants sur l'accompagnement handicap à l'université de Tours :

- Poursuivre les informations du SSE aux L1. Elargir aux Master 1 ? Via une vidéo ?
- Associer ERS/ERH (déjà formé N-1) aux PIC de début d'année
- Poursuivre communication Instagram SSE

1.1.2. Renforcer le rôle et l'identification des référents handicap au sein des composantes et des services :

- Mettre des informations sur les pages internet des composantes – noms des référents handicap



- Intégrer ces missions à la fiche de poste des personnels administratifs et valoriser les Biatss et enseignants ayant accepté la mission de référent handicap.

1.1.3. Renforcer les partenariats avec les lycées :

- Maintenir Radio YEPS, informations auprès des infirmière scolaires, information auprès des PsyEN, envoi de courriers auprès des lycées, visites de sites (juillet/aout) et information mail suite inscription parcoursup.

1.1.4. Prendre en compte, dans la charte des rythmes, la problématique des étudiants en situation de handicap. Aménager des lieux de repos dans l'ensemble des composantes :

- Achat de matériel si lieux identifiés
- Communication des lieux de repos via chargées d'accompagnements, référents handicap, liste diffusion ESH
- Inciter l'identification d'un lieu de repos par site.

Action 2 : Promouvoir l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

1.2.1. Accompagner les ESH vers l'insertion professionnelle : Création d'un dispositif "Stage Handi" destiné aux étudiants à besoins spécifiques

- Coaching CV et lettre de motivation adaptés,
- Travail sur la valorisation des compétences et la communication autour du handicap,
- Préparation aux entretiens



- Mise en place d'un binôme référent (conseiller MOIP + référent handicap du SSE) chargé du suivi de chaque étudiant tout au long de son stage, pour garantir l'adaptation des conditions et intervenir en cas de besoin.

1.2.2. Organiser des conférences métiers/événements recrutements pour les ESH.

1.2.3. Formaliser un réseau d'entreprises handi-accueillantes et le promouvoir

1.2.4. Améliorer les plateformes numériques dédiées (ex : application ou portail web) pour centraliser les informations sur les dispositifs d'accompagnement, les stages et l'insertion professionnelle.

1.2.5. Utiliser les outils numériques (mails, réseaux sociaux, intranet) pour informer les étudiants sur les opportunités de stages, alternances et ateliers d'insertion professionnelle.

Action 3 : Renforcer l'accessibilité des formations

1.3.1 Ajouter dans la prochaine note de cadrage de l'offre de formation 2029/2033 d'une mention relative à l'attention portée à l'accessibilité des enseignements.

1.3.2. Renforcer la mobilité internationale des ESH :

- Mobilités sortantes de nos étudiants UT



Au sein de la (DRI) de l'Université de Tours, nous veillons à ce que les étudiants ayant des besoins particuliers puissent envisager une mobilité internationale dans les meilleures conditions possibles.

1 / Sensibiliser les étudiants aux dispositifs existants et les encourager à prendre contact avec le SSE et la DRI le plus tôt possible, idéalement avant même leur sélection, afin d'anticiper au mieux leur projet de mobilité. Cet accompagnement précoce nous permet d'étudier, en lien avec l'étudiant, les possibilités offertes par les différentes destinations envisagées. Selon les établissements partenaires identifiés, nous prenons directement contact avec les universités d'accueil afin de vérifier la faisabilité des aménagements nécessaires, d'identifier les dispositifs de soutien existants et de connaître les démarches administratives à entreprendre. Les réponses obtenues permettent ensuite à l'étudiant d'effectuer un choix éclairé de destination.

2/ Développer les échanges en présentiel à la DRI avec les étudiants concernés.

Ces rencontres individuelles nous permettent de mieux comprendre leur situation, leurs besoins et leurs attentes, afin de proposer un accompagnement adapté et personnalisé. Chaque situation étant unique, nous privilégions une approche au cas par cas.

3 / Accompagner les étudiants et leur coordinateur Erasmus+ dans les différentes démarches administratives. La DRI peut notamment assurer la traduction des documents médicaux du SSE lorsque l'établissement d'accueil en fait la demande.

4 / Faire bénéficier les étudiants disposant d'un justificatif de reconnaissance de handicap (MDPH), d'une carte d'invalidité ou d'une attestation d'Affection de Longue Durée (ALD) du complément financier « inclusion » du programme Erasmus+, d'un montant de 250 € par mois. Lorsque des besoins supplémentaires sont identifiés (accompagnement humain, matériel spécifique, traitements médicaux, transport adapté, etc.), une demande de financement complémentaire sur coûts réels peut également être déposée auprès de l'Agence Erasmus+ afin de couvrir les dépenses liées à la situation de l'étudiant.

5 / Renforcer le suivi des échanges entre l'ESH et l'établissement d'accueil à l'étranger. Cette démarche permet de s'assurer que les aménagements prévus sont effectivement mis en œuvre et que les conditions nécessaires au bon déroulement du séjour sont réunies, afin de garantir à l'étudiant une expérience de mobilité internationale réussie et inclusive.

6 / Développer le guide de la mobilité créé par le WP4 NEOLAIa : <https://neolaiacampus.eu/how-to-get-to-our-campuses/> en y intégrant les questions liées aux handicaps.

7/ Sensibiliser les responsables Erasmus+ et hors Europe à la question de la mobilité en situation de handicap.

- Mobilités entrantes des étudiants d'échange

1/ Rendre plus visible la possibilité d'équivalence des aménagements mises en place au sein de l'université d'origine (développer la section « International – Programmes d'échange », rubrique « Santé »)



2/ Rassurer les partenaires en leur précisant que nous avons déjà des dispositifs mis en place pour l'accueil d'un public avec des besoins spécifiques :

- Mettre en avant la stratégie d'accueil inclusif de l'UT et notre site internet inclusif (malvoyants, malentendants)
- Renforcer la communication avec les partenaires afin qu'ils puissent nous indiquer les besoins spécifiques lors de la nomination ou que l'étudiant nous indique ses besoins lors de la pré-inscription en ligne ainsi que lors de l'inscription administrative
- S'assurer que les responsables académiques disposent de ces mêmes indications, afin qu'ils aient les éléments nécessaires à mettre en lumière lors de leurs échanges avec leurs homologues

3/ Mettre en place une stratégie avec le CROUS pour proposer des logements adaptés (prioriser les résidences proches de l'UFR d'affectation)

4/Proposer des formations en anglais, notamment aux personnels des services supports accompagnant les ESH

1.3.3. Favoriser une meilleure connaissance par les enseignants et personnels administratifs des aménagements préconisés :

- Mieux communiquer auprès des personnels de composantes (équipes pédagogiques, scholarités) sur les procédures des aménagements pour les cours et les évaluations mises en place en élargissant les temps d'informations à d'autres professionnels que les chargés de TD en droits et MCF stagiaires via le CAPE // Composantes



- Prévoir une information annuelle en réunion des responsables de scolarité afin de rappeler les dispositifs existants, présenter des évolutions dans les accompagnements proposés, présenter des éléments de bilan, etc.
- Favoriser les équipes plurielles si besoin (à l'initiative des équipes péda ou du SSE).

1.3.5. Cartographie des formations dispensées sur le handicap et des travaux de recherches réalisés sur ce sujet.

Action 4 : Renforcer l'accueil et l'accompagnement des doctorants en situation de handicap

1.4.1. Renforcer la communication sur les dispositifs existants : bourses handicap, contrats dédiés aux ESH.

Ouverture d'un appel annuel « doctorat handicap », recours à des dispositifs nationaux (ex. « Contrat Doctoral Handicap »), adaptation des conditions d'inscription et de suivi (aménagements, tutorat, référents handicap dans les écoles doctorales), accompagnement personnalisé.

Sous axe 2 : Favoriser l'inclusion dans la vie étudiante

L'Université de Tours souhaite faire de l'inclusion une réalité concrète en intégrant l'accessibilité et la participation de tous à sa vie culturelle, sportive et événementielle. Pour y parvenir, elle mise sur l'adaptation des activités proposées, la sensibilisation de sa communauté, et une communication claire qui met en lumière les dispositifs existants et les initiatives portées par les étudiants.

Description de l'indicateur :

Nombre d'étudiants en situation de handicap disposant d'un pass culturel (sous condition de respect de la réglementation RGPD)

Action 1 : Actions culturelles

2.1.1. Rendre la culture plus accessible par la mise en place ou l'installation de système adapté : boucle magnétique, audiodescription, système pour les malentendants, accès PMR,

2.1.2. Renforcer l'inclusion des ateliers de pratique artistique.

2.1.3. Proposer une offre culturelle sur la thématique du handicap

Action 2 : Actions sportives

2.2.1. Renforcer l'adaptation des enseignements sportifs aux publics spécifiques.



2.2.2. Continuer à développer les activités handisports par le développement de partenariats avec des clubs handisport des territoires.

2.2.3. Poursuivre les initiations aux handisports pour les étudiants valides ou en situation de handicap.

2.2.4. Renforcer la sensibilisation via des activités évènementielles sportives : nuit sportive, course inclusive, festival de rentrée...

Action 3 : Développement des évènements inclusifs

2.3.1. Valoriser les actions inclusives menées par les assos étudiantes

2.3.2. Mieux intégrer les étudiants en situation de handicap aux évènements et notamment aux actions de rentrée, d'accueil et d'intégration, ...

Action 4 : Sensibiliser et renforcer l'inclusion par la communication institutionnelle

2.4.1. Créer un onglet "université handi accueillante" sur le site de l'université.

2.4.2. Permettre sur les pages des différents services (culture, sport, SVE, DRI...) l'identification facile de l'accessibilité des activités (pictogramme)

2.4.3. Améliorer la visibilité des actions réalisées via les différents médias existants. Un apprenti en communication, dédié aux actions de la DVEC sera recruté à la rentrée 2027.



AXE n° 3 – Accessibilité des bâtiments

Pilote de l'axe : Walter SAULQUIN

Sous axe 1 : Registre d'accessibilité

→ Création d'un registre d'accessibilité par bâtiments, car il n'en existe pas à ce jour.

« Afin d'informer le public sur le degré d'accessibilité des ERP de l'université de Tours, un registre public d'accessibilité sera créé.

L'élaboration d'un registre public d'accessibilité est une obligation légale pour tous les propriétaires et exploitants des établissements recevant du public. Ce registre doit contenir l'intégralité des dispositions prises par l'établissement pour permettre à toutes les personnes susceptibles d'être accueillies, notamment les personnes en situation de handicap, quel que soit le handicap. Le registre d'accessibilité de l'université de Tours devra être facilement disponible pour les usagers»

Indicateurs, cibles du sous axe stratégique :

→ Définir le nombre de registres d'accessibilité déployés.



Action 1 : Définir les acteurs

Descriptif : Il faut distinguer :

- qui pilote le support ou le modèle des documents,
- qui, au sein de chaque composante, renseigne les actions menées pour améliorer l'accessibilité,

Définir le coordinateur : Il a pour rôle d'organiser la réunion de lancement et de fournir les supports nécessaires pour permettre aux composantes de remplir efficacement le registre.

Coordinateur : Responsable de la sécurité incendie « Adrien Lemonnier » également pilote des registres de sécurité dématérialisés.

Définir les rôles : Plusieurs services communs de l'Université de Tours (ATI, DL2S, ...) peuvent fournir des éléments pour compléter le registre, mais les réalités de terrain doivent être renseignées par la composante elle-même.

Période	2026 S1	2026 S2	2027 S1	2027 S2	2028 S1	2028 S2	2029 S1	2029 S2
Jalon	Définir le coordinateur. Définir les rôles.							

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication.

Action 2 : Définir la forme du registre, assurer son suivi et sa mise à jour

Descriptif : Le registre d'accessibilité est un document qui doit vivre au sein des composantes. Il n'est pas un outil de pilotage, mais un document d'information destiné aux usagers sur l'accessibilité. L'ensemble des actions menées par les composantes doit y être inscrit.

Réunion annuelle de suivi : Le registre doit être mis à jour régulièrement afin d'éviter d'avoir à reprendre tout le travail depuis zéro après plusieurs années.

Créer et actualiser le registre d'accessibilité et assurer sa diffusion.

Communication : Faire savoir que ce registre existe, qu'il est utile et qu'il est mis à jour régulièrement.

Période	2026	2027	2028	2029
Jalon	Définir la forme du registre, assurer son suivi et sa mise à jour	Réunion annuelle de suivi. Créer et actualiser le registre d'accessibilité et assurer sa diffusion. Communiquer.		

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication.



Sous axe 2 : Pilotage

Il n'y a actuellement pas de lisibilité pour les usagers de l'Université de Tours concernant les demandes d'amélioration liées à l'accessibilité. En fonction de la nature du sujet, il faudra identifier le service responsable d'instruire la demande.

Indicateurs, cibles du sous axe stratégique :

Quantifier le nombre de demandes remontées,
Quantifier le nombre de demandes traitées.

Action 1 : Définir les acteurs

Descriptif : Actuellement les usagers ne savent pas à qui s'adresser. C'est pourquoi, il faut :

Définir le coordinateur : Un service/ une personne référente du pilotage.

Définir les rôles : clarifier les rôles associés aux services.

Période	2026	2027	2028	2029
Jalon	Définir le coordinateur. Définir les rôles.			

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication

Action 2 : Définir un schéma fonctionnel lisible



Descriptif : Actuellement il existe plusieurs canaux d'entrées, parfois pas toujours connus. Il faut rendre lisible le schéma fonctionnel.

Définir les canaux : Définir et dénombrer très lisiblement les canaux accessibles pour les usagers.

Communiquer : Informer les usagers des canaux mis à leur disposition.

Période	2026 S1	2026 S2	2027 S1	2027 S2	2028 S1	2028 S2	2029 S1	2029 S2
Jalon			Définir les canaux. Communiquer.					

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication

Sous axe 3 : Poursuite de l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) et des travaux d'accessibilité en général

→ Faire et communiquer un récapitulatif des travaux menés au cours de l'année et des travaux programmés.

→ Ceci afin de palier au fait que les usagers n'ont parfois pas connaissance des travaux programmés dans le cadre de l'Adap.

« Pour mettre les établissements en conformité avec la loi « Handicap », il convient d'utiliser le dispositif de l'Ad'AP qui permet au gestionnaire ou propriétaire d'un ERP ou d'une installation ouverte au public (IOP) d'effectuer les travaux de mise en accessibilité de son établissement. Il s'engage à



réaliser et à financer des travaux dans un délai déterminé, en contrepartie de la levée des risques de sanction »

Indicateurs, cibles du sous axe stratégique :

Quantifier le coût travaux,
Quantifier le nombre de bâtiments traités,
Quantifier le nombre d'attestation AdAP,
Quantifier le taux d'exécution de l'AdAP.

Action 1 : Définir les acteurs

Descriptif : Le Service technique de l'immobilier (STI) est le service en charge de l'Ad'AP étant le service en première ligne sur ce sujet. Il associera la ville de Tours pour traiter les accès aux sites de l'Université de Tours.

Définir le coordinateur : STI

Définir les rôles : Constituer une équipe projet pour valider les phases d'études et des travaux.

Période	2026	2027	2028	2029
Jalon	Définir le coordinateur (STI) Définir les rôles.			

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication

Action 2 : Définir les critères de priorisation Ad'AP



Descriptif : Mettre en place des critères de priorisation des urgences, de la « petite » adaptation aux gros travaux. Une enveloppe de 20 000€ sera inscrite sur le BAIM pour le traitement des petits aménagements nécessaires et pouvant être rapidement mis en œuvre.

Programme calendaire : Etablir un suivi calendaire en fonction des urgences des besoins, des usagers et des finances.

Communiquer : Informer les usagers des canaux mis à leur disposition.

Période	2026 S1	2026 S2	2027 S1	2027 S2	2028 S1	2028 S2	2029 S1	2029 S2
Jalon	Programmation calendaire							

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication

Action 3 : Mise en place du financement

Descriptif : Adapter/Faire concorder les besoins aux finances disponibles

Programme calendaire : Faire concorder le suivi calendaire et le suivi financier.

Communiquer : sur le coût de ce qui a été fait et ce qui sera fait.

Période	2026 S2	2027 S1	2027 S2	2028 S1	2028 S2	2029 S1	2029 S2
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Jalon	Communiquer : travaux ce qui a été fait, et sur ce qui est programmé	Communiquer : sur les travaux réalisés du site des Tanneurs Phase 2 de l'AdAP	Définir les autres phases et les instruire.
-------	--	--	--

Chaque action fera l'objet d'une évaluation et d'une communication



AXE n° 4 – Accessibilité numérique

Pilote de l'axe : Marc Le Bris

Contexte et constat de l'axe :

L'accessibilité numérique s'apprécie essentiellement autour de deux vecteurs : la production documentaire d'une part, la publication sur site web d'autre part.

- Dans l'établissement, la production documentaire se fait de façon relativement anarchique, souvent basée sur la reprise et la modification de forme de documents précédents analogues, avec un usage faible de modèles. De fait, la qualité de la production se dégrade au fil du temps et les impératifs d'accessibilité (choix des polices, taille, couleur, interdiction de la justification) ne sont ni connus, ni respectés.
- En matière de production de site web, si une attention est portée à la création d'un nouveau site web pour qu'il soit en conformité avec le RGAA, l'organisation de la mise à jour des contenus étant répartie sur de nombreux agents, la conformité du site a tendance à baisser régulièrement

Il manque un cadre de labellisation qui permettrait de valoriser les contenus qui ont fait l'objet d'une attention particulière en matière d'accessibilité et qui permette de valoriser l'attention que porte l'établissement au sujet.



Il devient nécessaire d'organiser la sensibilisation des agents qui maintiennent les contenus et d'évaluer annuellement le taux d'accessibilité des sites pour se place dans un cadre d'amélioration continue.

Récapitulatif des sous axes :

- Sous axe 1 : outiller, informer et former
- Sous axe 2 : auditer et labelliser les principaux sites web
- Sous axe 3 : agir sur les producteurs de pages et de documents

Sous axe 1 : outiller, informer et former

→Réalisation d'outils permettant de faciliter la mise en accessibilité des sites web et documents existants et à créer, mise à disposition des outils et formation des acteurs concernés

Il s'agit en particulier de proposer un pack méthodologique pour rendre accessibles les documents en format source (.docx, .odt) et en PDF, de revoir la charte graphique de l'établissement (sites web et documents) et de proposer un cadre de labellisation à destination des enseignants pour leur permettre la mise en accessibilité de leurs cours.

Un réseau de correspondants accessibilité permettra de maintenir les actions dans la durée.

Des formations doivent être montées à l'attention des acteurs producteurs clés (graphistes, développeurs informaticiens) pour que la notion d'accessibilité soit intégrée à la conception.

Description de l'indicateur :

- Nombre de personnels formés (données issues de Geforp et des statistiques du CAPE)
- Nombre de personnels accédant aux ressources de formation d'accessibilité via Célène

Ces indicateurs sont à interpréter chaque année en dynamique, pour permettre d'adapter si nécessaire l'effort réalisé et augmenter les actions incitatives, si nécessaire.



Le volume de personnel formé permet de mesurer l'engagement des personnels sur le sujet, plus ou moins important, tant sur le plan formation que celui de l'information (Célène).

✓ Jalons :				
2025	2026	2027	2028	2029
	Action 5	Action 3 Action 6	Actions 1 et 2 Action 4	

Action 1 : proposer un pack méthodologique pour rendre accessible les documents PDF et Word

Action 2 : revoir la charte graphique de l'établissement pour la rendre accessible

Action 3 : mettre au point un cadre de labellisation pour rendre accessibles les cours

Action 4 : placer les différentes ressources sur Célène

Action 5 : constituer un réseau de correspondants « accessibilité » incluant les secteurs clés (D-BA, DSI, DRI, DirCom) et animer un comité d'usagers

Action 6 : former les acteurs clés (développeurs informatiques, graphistes)

Sous axe 2 : auditer et labelliser les principaux sites web

→Rapprocher au maximum les sites web de la norme RGAA 4 (2025) et de permettre aux usagers de signaler toute forme d'anomalie leur procurant une gêne.

Description de l'indicateur :

- Nombre de tickets PAL de signalement de non-conformité
- Taux d'accessibilité des applications auditées

Le volume de signalements permet de se rendre compte du taux d'engagement des agents sur le sujet et est à corréliser avec l'amélioration du taux de conformité des sites web ; il est à interpréter dans sa dynamique, en valeur absolue.

La cible du taux d'accessibilité est supérieure à 80%, le taux de 100% étant pratiquement impossible à atteindre pour des sites comportant des centaines de pages.

✓ Indicateurs et cibles :

Valeur initiale 2025	2026	2027	2028	2029
Inférieure à 50%	50%	70%	80%	80%

Action 1 : auditer les 3 sites : serveur institutionnel, Utnet, ENT et procéder aux corrections nécessaires



Action 2 : permettre le signalement d'anomalies via ticket PAL et en effectuer la correction

Action 3 : rendre le site internet de l'université accessible à 80%

Sous axe 3 : agir sur les producteurs de pages et de documents

→Déployer la politique de labellisation de pages et de documents et la rendre obligatoire pour la production de tout nouveau document susceptible d'être diffusé, tant en interne qu'en externe.

Description de l'indicateur :

- Nombre de documents internes affichant le label d'accessibilité de l'université
- Nombre de Dossier de Consultation des Entreprises (DCE) incluant une obligation de production de livrables accessibles

Action 1 : agir sur les producteurs internes en mettant en déployant la politique de labellisation de documents administratifs et de cours. Développer des supports de communication inclusifs (ex : affiches, vidéos, marque-pages en braille) pour toucher tous les publics.

Action 2 : agir sur les producteurs externes via la commande publique



AXE V – Partenariats et Achats

Pilote de l'axe : Joachim LEBIED

Récapitulatif des sous axes :

- **Sous axe 1 :** Améliorer la prise en compte du handicap en *phase construction* des marchés transversaux
 - **Sous axe 2 :** Renforcer le suivi et l'évolution de nos marchés transversaux *en phase exécution*
 - **Sous axe 3 :** Favoriser la prise en compte du handicap chez nos fournisseurs *par l'utilisation de l'ingénierie contractuelle*
-



l'axe 1 : Améliorer la prise en compte du handicap *en phase construction de marchés transversaux*

Le marché public est considéré comme utile dès lors qu'il permet à l'administration de répondre à son besoin. Il devient efficace si et seulement si il y répond de manière performante. Non loin de se limiter à la dimension économique, un achat public performant est celui qui intègre les exigences techniques, mais aussi celles d'usage(s). Les marchés transversaux s'appliquant à tous doivent être pensés *en phase construction du besoin* en intégrant les besoins de nos collègues et étudiants en situation de handicap dès lors qu'ils sont concernés par l'objet du marché.

Description du jalon :

Entre 2026 et 2029, plusieurs marchés transversaux doivent être renouvelés.

L'indicateur consistera à valider que la construction du cahier des charges des marchés transversaux identifiés comprend les étapes nécessaires à l'identification et le traitement du besoin par le marché ou par une politique achat.

✓ Jalons et cibles :

025	2026	2027	2028	2029
Renouvellement accord-cadre Agence de voyages »	Renouvellement Accord-cadre « Mobiliers » Renouvellement Accord-cadre « Fournitures de bureau »	Renouvellement Accord-cadre « Audiovisuel »	Pas de marché transversal concerné par 2028	Renouvellement du marché de matériels informatiques

Action 1 : Prendre en compte les besoins de nos collègues et étudiants en situation de handicap dans la définition du besoin et le processus d'achat.

Mes-action 1 : A l'occasion du renouvellement de l'ensemble des marchés transversaux, organiser une session des groupes de travail dédiée à la prise en compte du handicap dans la définition du besoin (fournitures achetées / prestations de service commandées).

Mes-action 2 : Si le marché ne peut répondre au besoin de nos collègues/étudiants en situation de handicap, proposer dans la stratégie d'achat des outils de simplification du process de commande (ex: mobilier). Favoriser le recyclage et le mobilier adapté aux personnes en situation de handicap quand c'est possible.

Action 2 : Prendre en compte les besoins de nos collègues et étudiants en situation de handicap en les traduisant dans une clause et/ou un critère de sélection des offres.

Mes-action 1 : Si le marché peut répondre au(x) besoin(s), prévoir une clause contractuelle opposable relative à l'ergonomie et l'inclusion, en lien avec l'objet du marché.

Mes-action 2 : Si le marché peut répondre au(x) besoin(s), prévoir un sous-critère à la valeur technique pondéré au moins à 5%.



Sous axe 2 : Renforcer le suivi et l'évolution de nos marchés transversaux en *phase exécution*.

Par définition, un marché public est le moyen par lequel une administration cherche à répondre à un besoin. Les marchés transversaux de l'Université trouvant à s'exécuter sur une période longue nécessitent de vérifier régulièrement si le besoin est toujours satisfait par le marché.

Par voie de conséquence, cela impose un suivi régulier entre le prescripteur, le service de la commande publique et le titulaire. Au besoin, des évolutions pouvant prendre la forme d'un avenant permettant au contrat d'être toujours en prise avec le réel et de répondre au besoin de l'administration.

Description du jalon :

Le jalon consistera à valider, au cœur de réunions de suivi des marchés transversaux, la pertinence des références ou services commandés en lien.

✓ Jalons et cibles :

2025	2026	2027	2028	2029
	Octobre 2026 : Bilan marché « fournitures de bureau »	Mai 2027 : bilan un an d'exécution du marché « mobiliers »	Janvier 2028 : bilan un an d'exécution du marché « fournitures »	Mars 2029 : bilan marché « matériels informatiques »

Action 1 : Organiser chaque année un bilan des références achetées ou services commandés sur nos marchés transversaux



Sous-action 1 : Faire confirmer leur pertinence par nos collègues concernés.

Sous-action 2 : Si les références ne sont plus adaptées, faire procéder à la modification du marché par voie d'avenant afin que le contrat demeure en lien avec les attentes de nos collègues / nos étudiants en situation de handicap.

Action 2 : Contrôler que notre titulaire exécute le marché conformément à ses obligations contractuelles

Sous-action 1 : convier nos collègues en situation de handicap à un rendez-vous de suivi avec le titulaire.

Sous-action 2 : En cas de non-respect, mise en place d'un plan de progrès jusqu'à l'application des pénalités contractuelles.



Sous axe 3 : Favoriser la prise en compte du handicap chez nos fournisseurs par *l'utilisation de l'ingénierie contractuelle*

Si la prise en compte du handicap doit être traitée par l'Université à l'occasion des phases *passation* et *suivi d'exécution*, il est précieux d'appréhender cette question du côté de nos fournisseurs. Pour cela, le code de la commande publique autorise les administrations à réserver des marchés aux entreprises ou ateliers adaptés, comme aux entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Renforcer la part de nos marchés réservés et communiquer sur ces contrats sont actions à réaliser.

Description de l'indicateur :

Augmenter la part de nos marchés réservés aux ateliers et entreprises adaptés en montant € HT et en nombre de contrats notifiés.

En 2025, sont concernés : un lot du marché « nettoyage des locaux » pour un montant de 532k€ pour 4 ans, un marché de blanchisserie en UFR Médecine d'un montant de 28k€ pour 4 ans et d'un lot nettoyage en fin de chantier de l'opération de rénovation des Tanneurs d'un montant de 70k€ pour l'opération.

✓ Indicateurs et cibles :

2025	2026	2027	2028	2029
Nombre : 3 marchés				Nombres de marchés : 5
Montant : 630k€ HT				Montant : 667.8K€ soit 6% d'augmentation

✓ Jalons

2025	2026	2027	2028	2029
	Identification des marchés qui pourraient être réservés	Sourcing opérationnel auprès des ESAT-EA	Réservation d'un nouveau marché	Relance du marché nettoyage des locaux

Action 1 : Augmenter la part des marchés réservés aux ESAT-EA.

Sous-action 1 : Réaliser un *sourcing* opérationnel d'entreprises adaptées afin de permettre leur réponse à nos consultations.

Sous-action 2 : Réaliser un *sourcing* d'entreprises de l'économie sociale et solidaire afin de permettre leur réponse à nos consultations.

Action 2 : Renforcer la communication et la formation

Sous-action 1 : Communiquer chaque année en interne sur les marchés conclus avec des entreprises de l'insertion (ESAT-EA-ESS) en distinguant le nombre et le volume financier.

Sous-action 2 : Faire procéder à des formations des acheteurs et des approvisionneurs en lien avec les structures de l'insertion (GESAT, CREPI, etc.).

Liste des sigles utilisés

A

- **Ad'AP** : Agenda d'Accessibilité Programmée
 - **ALD** : Affection de Longue Durée
 - **ATI** : Antenne Techniques de l'immobilier
 - **Atypie Friendly** : Réseau d'établissements engagés pour l'inclusion des étudiants neuro-atypiques
-

B

- **BAIM** :
 - **BOE** : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
-

C

- **CA** : Conseil d'Administration
- **CAC** : Conseil Académique et Scientifique
- **CAPE** : Centre d'Appui à la Pédagogie et à l'Enseignement
- **CERCIP** : Certificat d'Études et de Recherche en Cognition, Inclusion et Professionnalisation



- **COMP** : Contrat Objectifs Moyens et Performance
 - **CREPI** : Centre de Ressources pour l'Insertion Professionnelle
 - **CROUS** : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
 - **CSA** : Conseil Social et Administratif
-

D

- **DB-A** : Direction des bibliothèques et des archives
 - **DCE** : Dossier de Consultation des Entreprises
 - **DirCom** : Direction de la Communication
 - **DGS** : Directeur Général des Services
 - **DL2S** : Direction Logistique et Soutien
 - **DRI** : Direction des Relations Internationales
 - **DRH** : Direction des Ressources Humaines
 - **DSI** : Direction des Systèmes d'Information
-

E

- **EA** : Entreprise Adaptée / Étudiants Accompagnateurs (selon contexte)
- **ERH** : Étudiant Relais Handicap
- **ERS** : Étudiant Relais Santé



- **ESH** : Étudiants en Situation de Handicap
 - **ESAT** : Établissement et Service d'Aide par le Travail
 - **ESS** : Économie Sociale et Solidaire
-

F

- **F3SCT** : Formation Spécialisée en Santé, Conditions de Travail
 - **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
-

G

- **GESAT** : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
-

M

- **MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
 - **MOIP** : Mission Orientation et Insertion Professionnelle
-

N

- **NEOLAiA** : Réseau européen (projet ou consortium lié à la mobilité inclusive)
-



P

- **PAL** : Plateforme d'Assistance et de Labellisation
 - **PIC** : Parcours d'Intégration et de Coaching
 - **PMR** : Personnes à Mobilité Réduite
-

R

- **RGAA** : Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité
 - **RGPD** : Règlement Général sur la Protection des Données
 - **RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
-

S

- **SDH** : Schéma Directeur Handicap
 - **SSE** : Service de Santé Étudiant
-

T

- **UFR** : Unité de Formation et de Recherche
-

Y

- **YEPS** : Dispositifs d'accompagnement des jeunes de 15 à 25 ans mis en place par la Région Centre Val de Loire

