

EDITION
2024

HandiFAC

Handicap &
accessibilité numérique



Afin de rendre ce document le plus accessible possible pour toutes et tous, la brochure a été rédigée sans l'utilisation du point médiant (par exemple, pour « travailleur·se »).

Le choix a ainsi été fait de conserver une neutralisation du masculin.

Sommaire

1. La loi de février 2005 ou les fondements d'une politique handicap en France	6
1.1 Une nouvelle approche du handicap	6
1.2 L'emploi et l'accessibilité	7
2. Les différentes typologies de handicap	9
3. Personnels en situation de handicap : quels dispositifs d'accompagnement ?	10
3.1 Les interlocuteurs au sein de l'établissement	10
3.2 La reconnaissance du handicap	10
3.3 La déclaration de sa situation auprès de l'employeur	11
3.4 Les mesures d'aménagement	13
3.5 Les droits des personnels en situation de handicap	14
3.6 Le recrutement des personnes en situation de handicap	15
4. L'accueil d'un personnel en situation de handicap	17
5. Un focus sur l'accessibilité numérique	19
5.1 De quoi parle-t-on ?	19
5.2 L'accessibilité numérique : quels moyens et outils peuvent être mobilisés ?	20
6. Annexe	22
7. Glossaire	23
8. Vos contacts à l'UT2J	24

Handicap : tous concernés !

L'Université Toulouse – Jean Jaurès (UT2J) déploie depuis plus de 20 ans une politique volontariste, ambitieuse et pionnière en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui s'inscrit plus largement dans l'un des cinq axes stratégiques définis par son projet d'établissement, intitulé « l'université inclusive ». Il s'agit d'un engagement pris par l'UT2J à l'égard de la mise en œuvre d'un accueil et d'un accompagnement des personnes en situation de handicap, effectif, structuré et de qualité.

Pour ce faire, l'objectif ces dernières années a été de mobiliser, de façon transversale, l'ensemble de la communauté universitaire – services centraux, services communs, composantes pédagogiques, laboratoires de recherche – afin de déployer un maillage inclusif au sein de l'établissement.

L'enjeu actuel est de soutenir la mise en œuvre d'une véritable chaîne d'accessibilité. Il s'agit de promouvoir des actions de mises en accessibilité dans chacun des champs universitaires : les parcours de formation, les transitions et l'insertion professionnelle, la pédagogie, l'information et la communication de l'établissement, le patrimoine ou encore le numérique, etc.

A titre d'exemple, l'accessibilité numérique est centrale car elle permet d'interagir au quotidien avec les membres de la communauté ou de prendre connaissance des actions portées dans notre établissement. Elle devient un enjeu majeur pour tous et elle ne cesse d'évoluer grâce aux progrès technologiques. Notre université a choisi d'en faire l'un des axes de son schéma directeur pluriannuel du handicap 2021-2026.

C'est dans ce contexte que nous avons fait le choix de dédier notre quatrième semaine HandiFAC à l'accessibilité numérique. Nous avons deux ambitions : d'une part, garantir l'accessibilité des technologies de l'information et de la communication (TIC) à tous, et d'autre part, de favoriser l'expérience utilisateur des environnements numériques de notre établissement. Notre intention est d'avoir un impact significatif sur la vie quotidienne de tous.

Amandine Rochedy,

Chargée de mission handicap de l'Université Toulouse-Jean Jaurès

Pour parler du handicap, il est important d'évoquer certains chiffres car ces derniers mettent en avant l'importance de la sensibilisation et le besoin de multiplier nos actions en faveur de l'inclusion.

12 millions de Français sont en situation de handicap dont 80% avec un handicap invisible survenu à l'âge adulte ou jeune adulte. Le handicap invisible peut se définir comme un trouble non détectable de prime abord mais qui a un fort impact sur la vie des personnes comme par exemple, une maladie chronique invalidante ou évolutive. (1)

Par ailleurs, la question de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est prégnante. Des aspects positifs sont à mettre en avant, en effet, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est en diminution constante depuis 2018 et il atteint au 31 décembre 2021 le chiffre de 14% (8% tout public). (1)

À l'Université Toulouse Jean-Jaurès, nous comptons **141 personnels reconnus travailleurs handicapés soit 6,62% de l'effectif** (date d'observation 31/12/2023 - DOETH 2024). Il faut souligner que ce chiffre est en constante augmentation depuis 3 ans avec un taux dépassant les 6%.

Notre université est fortement engagée dans l'accompagnement de l'ensemble des personnels (personnels enseignants et BIATSS) afin d'améliorer leurs conditions de travail tant d'un point de vue matériel qu'organisationnel. Ainsi les personnes en situation de handicap ont la possibilité de continuer à exercer de manière durable une activité professionnelle adaptée à leur état de santé.

Cette brochure a pour objectif de vous présenter la politique en faveur du handicap mise en place au sein de l'enseignement supérieur et plus particulièrement à l'Université Toulouse Jean Jaurès. Il s'agit d'une synthèse qui vous permettra d'accéder à un ensemble d'informations et d'avoir une meilleure connaissance des différents aspects qui concernent le handicap.

Enfin, cette année, à l'heure du tout numérique, nous avons souhaité mettre l'accent sur la notion **d'accessibilité numérique** afin de sensibiliser le plus grand nombre à cette question.

Bonne lecture et merci pour votre confiance.

**Mathilde RIGAL, Correspondante Handicap des personnels,
Responsable du pôle environnement professionnel**

(1) Chiffres de la politique du handicap dans la fonction publique – Le Portail de la fonction publique / Janvier 2023

1. La loi de février 2005 ou les fondements d'une politique handicap en France

1.1 Une nouvelle approche du handicap

En France, la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » est venue rebattre les cartes de la politique nationale handicap. Elle soutient en effet dans le champ du handicap un changement de paradigme et instaure **les principes de l'inclusion et d'une accessibilité généralisée dans tous les secteurs de la vie** : établissements recevant du public (ERP), milieux professionnels, logements, transports, voirie, écoles, services publics, moyens de communication (matériel et numérique), loisirs, etc.

« L'accessibilité aux environnements construits et virtuels, aux technologies de l'information et de la communication (TIC), aux biens et aux services, y compris aux transports et aux infrastructures est un outil d'exercice des droits et une condition préalable à la pleine participation des personnes handicapées sur la base de l'égalité avec les autres »
(Stratégie européenne relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030)

La loi de 2005 est également venue soutenir un changement de regard en proposant **une définition, non plus médicale, mais situationnelle du handicap** : le handicap n'est pas la conséquence d'une déficience, mais le résultat d'une interaction avec l'environnement, physique et social, et notamment les obstacles qu'y rencontrent les personnes.

On ne parle plus alors de personnes handicapées, mais de personne en situation de handicap, reconnaissant ainsi la responsabilité de l'(in)adaptation du côté de l'environnement et non de la personne.

« 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. »

(Article 2, Loi 2005-102)

1.2 L'emploi et l'accessibilité

La loi du 11 février 2005 impose un principe d'égalité dans tous les domaines de la vie, y compris l'emploi. Elle établit dans ce domaine une nouvelle obligation pour tous les établissements de plus de 20 personnels recevant du public : employer un minimum de 6 % de personnes en situation de handicap, en dépit de quoi une contribution financière devra être versée à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle (l'AGEFIPH pour les entreprises du secteur privé et la FIPHFP pour les employeurs du secteur public).

Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la fonction publique a augmenté en 2023 pour atteindre 5,66 % (contre 5,45% en 2022) pour les trois versants de la fonction publique, avec une progression sur chacun des versants :

- 4,64% (4,36%) pour la fonction publique d'État ;
- 5,64% (5,53%) pour la fonction publique hospitalière ;
- 6,89% (6,72%) pour la fonction publique territoriale.

La fonction publique compte, en 2023, près de 270 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, un chiffre en progression (Chiffres issus du rapport d'activité du FIPHFP, 2023).

Pour mieux accompagner les établissements d'enseignement supérieur (ESR) dans l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, une convention a été signée en 2023 entre France Universités et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), sous l'égide du ministère de la Transformation et de la fonction publique et du ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche. L'objectif de cette convention est de renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'ESR en favorisant la mise en place d'une politique de recrutement et d'accompagnement volontariste au sein des établissements, en développant et en valorisant les programmes de recherche sur le handicap et l'emploi public et en développant en particulier l'accessibilité numérique des sites et applicatifs métiers utilisés par les personnels.

Source : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-politiques-en-faveur-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-l-esr-93708>

Le FIPHFP en quelques mots :

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein la fonction publique, ainsi que la formation et l'information des agents qui en relèvent.

Par ses financements et les partenariats qu'il noue, ce Fond incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses, les accompagne à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap, à atteindre le taux légal d'emploi de 6% et contribue au changement de regard sur le handicap. Ses actions concernent :

- le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel ;
- le maintien dans l'emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle ;
- l'accessibilité de l'environnement numérique ;
- la sensibilisation du collectif de travail aux questions du handicap.

2. Les différentes typologies de handicap

Tel que défini par la loi du 11 février 2005, le handicap recouvre une diversité de situations. De fait, c'est une notion qui peut parfois être difficile à saisir et à appréhender notamment dans le cadre de l'emploi. Établir différentes typologies de handicap est donc forcément réducteur, mais permet aujourd'hui encore de donner un éclairage sur la diversité de ces situations de handicap et sur leurs manifestations.

Plusieurs grandes familles de handicap peuvent ainsi être définies.

- Le handicap moteur
- Les handicaps sensoriels :
 - Le handicap visuel
 - Le handicap auditif
- Le handicap psychique
- Le handicap cognitif
- Le handicap mental
- Les maladies chroniques évolutives ou invalidantes.

Ces catégories recouvrent une diversité de situations. Par ailleurs, on estime que 80 % des handicaps sont invisibles.

Source : https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-08/AGEFIPH-DEPLIANT-Quest-ce-que-le-handicap_WEB-personnalisable_0.pdf

3. Personnels en situation de handicap : quels dispositifs d'accompagnement ?

3.1 Les interlocuteurs au sein de l'établissement

La **direction des ressources humaines** veille à la mise en œuvre de la politique handicap nationale au sein de l'établissement. Elle participe à la réalisation d'un plan d'action spécifique pour l'établissement.

La **correspondante handicap** est une personne ressource pour les personnels. Elle fait partie de la direction des ressources humaines et met en place la politique handicap de l'établissement.

Le **médecin du travail** (service de santé au travail) émet un avis ou une prescription qui est obligatoire avant tout aménagement de poste. Lorsque les préconisations du médecin ne sont pas agréées par l'administration, cette dernière doit motiver son refus.

La **chargée de mission handicap** élabore la stratégie politique de l'établissement et conduit la mise en œuvre du Schéma directeur du Handicap.

Le **pôle environnement professionnel (PEP)**, dont la responsable est également la correspondante handicap, a pour mission l'accompagnement des personnels en situation de handicap et la prise en compte des accessibilités dans l'environnement de travail.

3.2 La reconnaissance du handicap

Le saviez-vous ?

On constate qu'il y a souvent une forte réticence des agents à se déclarer comme travailleur handicapé lié aux risques de stigmatisation et de discrimination. Toutefois, se déclarer, c'est également permettre de faire valoir des droits et une prise en compte de sa situation de handicap par son employeur. Cela permet bien souvent une meilleure compréhension des différents besoins engendrés par cette situation par les autres collègues et l'employeur.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi.

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » (Code du travail, Article L5213-1)

Pour obtenir une RQTH, il faut déposer un dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence. C'est une démarche personnelle et individuelle. Un délai de plusieurs mois est nécessaire pour ces démarches, il est donc recommandé de constituer son dossier le plus rapidement possible (www.mdpsh.fr).

La MDPH peut également déterminer le taux d'incapacité et délivrer une carte d'invalidité.

Pour vous aider dans ces démarches, vous pouvez contacter le pôle environnement professionnel (PEP) de l'UT2J et sa correspondante handicap, l'assistante du service social des personnels ou encore le service de santé au travail.

3.3 La déclaration de sa situation auprès de l'employeur

Se déclarer travailleur handicapé auprès de l'employeur relève d'une démarche volontaire de l'agent.

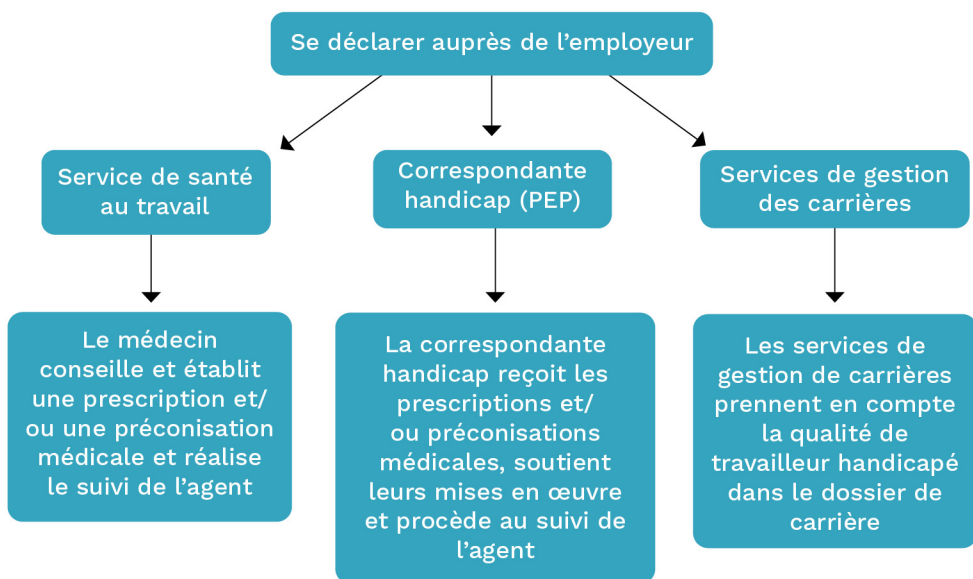
Cela peut se faire à tout moment auprès de la correspondante handicap de l'établissement. Elle garantit une totale confidentialité des informations reçues.

Les services de gestion des carrières des personnels BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs et des personnels de l'INSPE peuvent également être des interlocuteurs.

Schéma : Procédure pour se déclarer travailleur handicapé à l'UT2J

Légende : Schéma décrivant les étapes afin de se déclarer travailleur handicapé auprès de son employeur et exemples d'aménagements matériels et organisationnels.

Procédure pour se déclarer travailleur handicapé à l'UT2J



À noter

L'avis et la prescription du médecin du travail sont obligatoires avant toutes mesures d'aménagement de poste.

Le handicap peut survenir au cours de la carrière et venir bouleverser les conditions de travail du personnel concerné. Il est possible de faire reconnaître une situation de handicap à tout moment de la carrière. L'objectif d'une déclaration d'une nouvelle situation de handicap ou d'un changement de situation est de pouvoir garantir la (ré)adaptation du poste afin que celui-ci ne mette pas sa santé ni sa sécurité en danger.

3.4 Les mesures d'aménagement

Les mesures d'aménagement proposées sont encore aujourd'hui majoritairement compensatoires.

Les aménagements les plus récurrents sont :

- **Aménagement matériel** : Achat et mise à disposition de matériels spécifiques (siège ergonomique, bureau électrique, souris ergonomique, etc.)
- **Aménagement organisationnel** : Aménagement de l'emploi du temps de l'agent pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité liée à la pathologie (préconisation de jours de télétravail, réorganisation de l'emploi du temps, etc.)
- Dans certains cas, l'accompagnement par un ergonome extérieur ou par CAP EMPLOI peut être sollicité par l'employeur.

La charte du télétravail à l'UT2J prévoit que les personnels en situation de handicap (RQTH ou titulaire d'un autre statut de travailleur handicapé) ainsi que les personnels ayant une pathologie médicale permanente impactant les conditions de travail et avec un avis du médecin du travail, peuvent bénéficier d'une dérogation au plafonnement de la quotité télétravaillée.

Si l'aménagement n'est pas possible, plusieurs autres possibilités existent :

- **L'affectation sur un autre emploi de même grade** : L'agent se verra proposer un autre emploi de même grade dont les conditions de travail sont compatibles avec sa situation. L'avis du médecin du travail est nécessaire.

Si la réintégration de l'agent fait suite à un congé de maladie (congé de longue maladie, congé longue durée ou congé ordinaire de plus de 6 mois), la nouvelle affectation est prononcée après avis du conseil médical.

- **Le reclassement** : Il est possible de bénéficier d'un reclassement dans un corps supérieur, équivalent, ou inférieur selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces corps sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts. Lorsque l'agent est reclassé dans un corps inférieur, il conserve l'indice détenu dans son corps d'origine. Le conseil médical doit être saisi pour

constater l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent et la nécessité de le reclasser dans un autre corps.

L'établissement doit alors proposer à l'agent une période préparatoire au reclassement (PPR). Cette période de transition professionnelle vers le reclassement a pour objectif de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. Durant cette période l'agent pourra être accompagné afin de réaliser un bilan de compétences, suivre des actions de formations, des immersions dans les trois versants de la fonction publique.

Si l'administration n'est pas en mesure de proposer un reclassement, elle doit motiver sa décision et l'agent sera alors mis à la retraite pour invalidité.

3.5 Les droits des personnels en situation de handicap

Droit à l'aménagement du poste de travail : achat et mise à disposition de matériels spécifiques.

Facilitation des déplacements : organisation du transport domicile-travail et des déplacements professionnels, aménagement d'un véhicule.

Droit au temps partiel : l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut être accordée de plein droit, après avis du médecin du travail. La rémunération est alors proportionnelle au temps travaillé.

Mise à disposition d'une assistance humaine : elle varie selon le type de handicap. C'est le médecin du travail qui apprécie la quotité hebdomadaire nécessaire à l'agent en situation de handicap/inaptitude. L'assistant ne se substitue pas à la personne, il apporte uniquement un appui.

Prise en compte possible pour les mutations : une priorité peut être accordée pour les mutations. Afin de l'obtenir, l'intéressé doit transmettre, en même temps que sa demande de mutation, les justificatifs et un avis du médecin du travail attestant que cette demande vise à améliorer effectivement ses conditions de travail au regard de son handicap.

Prise en compte pour les détachements et les mises à disposition : si les possibilités de mutation sont insuffisantes, le ou la bénéficiaire peut obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Bonification des chèques vacances : dans le cadre des conditions requises pour bénéficier des chèques vacances, une bonification de ceux-ci est possible pour les personnels reconnus travailleurs handicapés. Un dossier doit être déposé auprès du pôle de gestion des

ressources humaines (RH) dont dépend l'agent. (www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

Aide au déménagement : Si l'agent est dans l'obligation de déménager afin d'évoluer dans son emploi ou de le conserver, une prise en charge partielle des frais de déménagement est possible. Cette aide n'a pas vocation à compenser un éloignement géographique ou la desserte estimée insuffisante par les transports en commun entre le lieu de travail et le domicile de l'agent.

Conditions de départ en retraite : l'agent en situation de handicap peut, dans certaines conditions, bénéficier d'un départ à la retraite anticipé à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant la ou les périodes de handicap. Il lui appartient de s'adresser au bureau de gestion dont il dépend pour obtenir de plus amples informations.

Des actions de formation : comme pour tous les agents, pour développer son potentiel et adapter ses compétences à l'évolution de son environnement professionnel ; incluant les préparations aux concours et examens professionnels. Si besoin, ces formations doivent être aménagées pour compenser le handicap (accessibilité des locaux, équipements et supports de formation adaptés au handicap).

Des actions de formations spécifiques au handicap : les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier, après avis du médecin du travail, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou à l'apprentissage de techniques palliatives (langue des signes, braille, etc.) ou encore de formations à l'utilisation de matériels et logiciels adaptés à leur handicap.

3.6 Le recrutement des personnes en situation de handicap

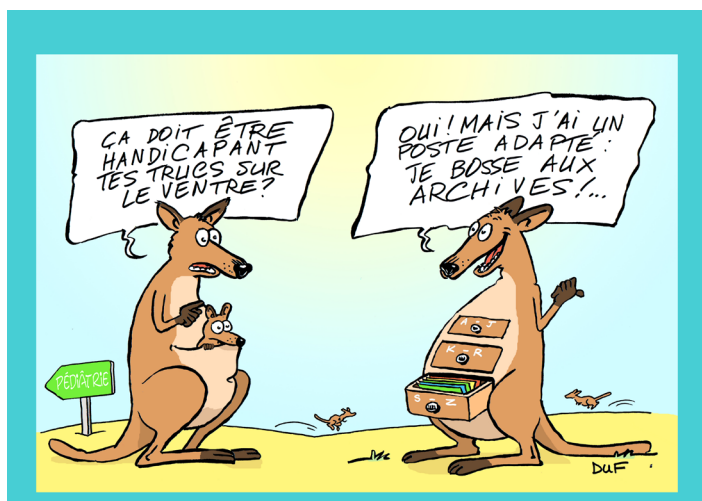
Les personnes en situation de handicap disposent de deux voies d'accès à la Fonction Publique :

- **Le concours :** il s'agit du mode de recrutement relevant du droit commun. La personne en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement des épreuves sur présentation d'un certificat médical établi par un médecin agréé.
- **Le recrutement direct par voie contractuelle :** la possibilité d'accéder à la fonction publique par contrat est offerte aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées des candidats aux concours externes. Ce statut de BOE n'ouvre

pas pour autant droit à un recrutement systématique. Les personnes doivent consulter un médecin agréé qui attestera que leur situation est compatible avec l'exercice des fonctions envisagées compte tenu des possibilités de compensation.

Les modalités de ce type de recrutement sont fixées par le décret n° 95-979 du 25 août 1995. Cette modalité de recrutement concerne tant les recrutements des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé que ceux des enseignants-chercheurs et des enseignants de l'enseignement du 1er et 2nd degrés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les BOE sont recrutés sur la base de compétences spécifiques qui répondent aux besoins de recrutement de l'administration. Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré (un an et deux ans pour les conseillers d'orientation psychologue). La rémunération est alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes, y compris les primes et indemnités. Si à l'issue du contrat la personne est titularisée, l'ancienneté correspond à la durée du stage et à d'éventuels services antérieurs.



Description image : une illustration représentant deux kangourous qui discutent. Un kangourou avec son enfant dans sa poche ventrale dit « Ça doit être handicapant tes trucs sur le ventre ? », l'autre kangourou avec un tiroir ouvert contenant des dossiers au niveau du ventre répond en souriant « oui ! Mais j'ai un poste adapté : je bosse aux archives ».

4. L'accueil d'un personnel en situation de handicap :

Accueillir un personnel en situation de handicap demande d'établir un maillage inclusif au sein de l'établissement et d'engager l'ensemble de la communauté universitaire sur les enjeux relatifs à la mise en accessibilité des espaces et temps de la vie professionnelle.

Au niveau de l'établissement :

- Inciter les personnels, en particulier les personnels encadrants, à se former à la prise en compte du handicap en situation de travail : sensibiliser permet de faire changer le regard sur le handicap.
- Dès l'arrivée de l'agent, mettre en place l'aménagement de son poste de travail. Pour rappel, l'avis et la prescription préalables du médecin du travail sont obligatoires. Le pôle environnement professionnel, par sa correspondante handicap, est chargé de cette mise en œuvre.
- Soutenir la mise en accessibilité de toutes les sphères de l'emploi (locaux, outils numériques, événements d'équipe, communication, etc.) : l'accès à tout pour tous.

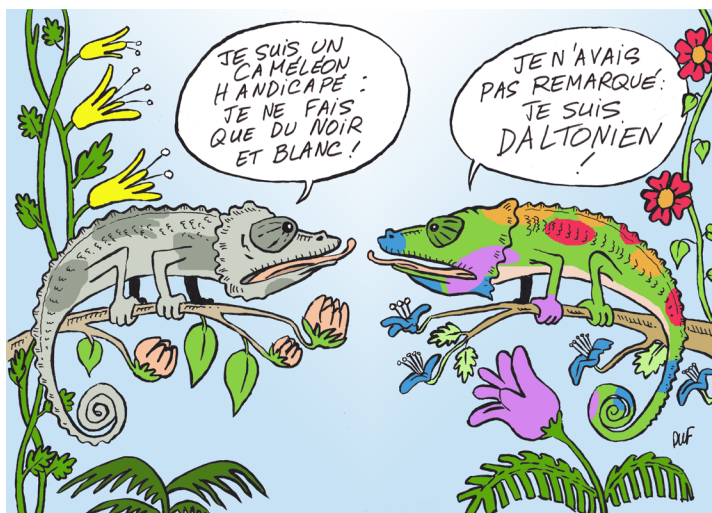
Au niveau du service ou de la composante :

- **Organiser une première prise de contact** avec le responsable de service ou de composante via l'intermédiaire de la correspondante handicap du PEP. Pendant cette rencontre, le cadre et les missions du service ou de la composante seront présentées ainsi que les activités et missions qui seront confiées à l'agent. Ce temps permettra aussi d'échanger sur les besoins de l'agent dans ce nouvel environnement professionnel.
- **Informers les collègues et organiser des rencontres en amont avec l'équipe de travail** permet d'impulser une dynamique inclusive. L'accueil doit être préparé auprès des collègues de travail, surtout si la situation nécessite des aménagements particuliers : horaires, espace de travail, matériel spécifique, nouvelle répartition des tâches, etc.

Si cela peut permettre de sensibiliser les équipes sur les droits et les aménagements mis en œuvre, les personnels en situation de handicap ont toutefois le droit de ne pas vouloir communiquer sur leur situation auprès de leurs collègues.

Maintenir un contexte de travail bienveillant, soutenant et sécurisant pourra parfois leur permettre de s'ouvrir plus tard à ce sujet. Mais

là aussi, il s'agira de pouvoir respecter les conditions de cette communication définie par le personnel concerné et d'accepter également une rétractation de sa part si elle a lieu.



Description image : une illustration représentant deux caméléons sur leur branche d'arbre face à face. Un caméléon gris dit « je suis un caméléon handicapé : je ne fais que du noir et blanc », l'autre caméléon vert avec des taches de couleurs lui répond « je n'avais pas remarqué : je suis daltonien ».

5. Un focus sur l'accessibilité numérique

5.1. De quoi parle-t-on ?

L'accessibilité numérique consiste à rendre les contenus et services numériques accessibles, c'est-à-dire à garantir l'accès à l'information et aux fonctionnalités numériques pour tous. Cela s'adresse en particulier aux personnes en situation de handicap, mais sert également au plus grand nombre.

L'accessibilité numérique relève d'une obligation juridique et peut faire l'objet d'un contrôle de l'ARCOM (Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique). Il existe un Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) établissant un cadre opérationnel de vérification de la conformité des services numériques aux exigences d'accessibilité (106 critères).

Pour cela, les services numériques doivent prendre en compte 4 critères :

- **Être perceptibles** : faciliter la perception visuelle et auditive du contenu ; proposer des équivalents textuels à tout contenu non textuel ; créer un contenu qui puisse être présenté de différentes manières sans perte d'information ni de structure.
- **Être utilisables** : fournir à l'utilisateur des éléments d'orientation pour naviguer, trouver le contenu ; rendre toutes les fonctionnalités accessibles au clavier ; ne pas concevoir de contenu susceptible de provoquer des crises d'épilepsie.
- **Être compréhensibles** : faire en sorte que les pages fonctionnent de manière prévisible ; aider l'utilisateur à corriger les erreurs de saisie.
- **Être robustes** : optimiser la compatibilité avec les utilisations actuelles et futures, y compris avec les technologies d'assistance.

Pour ce faire, il est nécessaire d'établir différentes règles et bonnes pratiques relatives aux aspects fonctionnels, graphiques, techniques et éditoriaux des services numériques tels que les présentations Power Point, les documents Word et PDF, les mails, les articles publiés sur l'environnement numérique de travail (ENT).

Voici quelques exemples de bonnes pratiques à adopter pour permettre une utilisation fluide et autonome des services numériques.

- Permettre l'adaptation de l'affichage par le biais du système

d'exploitation ou du navigateur. Par exemple pour la taille et la nature de la police, les couleurs et les contrastes, le zoom, etc.

- Garantir un format compatible avec les technologies d'assistance (synthèse vocale, plage braille, etc.). Il s'agit de permettre des alternatives textuelles aux images et schémas, de structure de la page avec une hiérarchie de titre et listes pucées, l'explicitation des liens web et des boutons d'intitulés.
- Permettre plusieurs modes de navigation différents. Cela peut permettre de se déplacer sur le document uniquement avec clavier, les contacteurs, l'écran tactile ou encore le contrôle vocal.
- Proposer des options de sous-titrage ou transcription aux contenus audios et vidéos.

5.2. L'accessibilité numérique : quels moyens et outils peuvent être mobilisés ?

L'UT2J fait de l'accessibilité numérique un des 6 axes principaux dans son schéma directeur pluriannuel du handicap. Dans l'attente de la mise en conformité du site et des outils numériques utilisés, l'université met en œuvre des solutions de contournement pour apporter des réponses aux besoins des personnes en situation de handicap.

« L'exception handicap » : L'UT2J possède un agrément délivré par le ministère de la Culture. Ainsi elle est habilitée à réaliser et à communiquer aux personnes en situation de handicap (étudiants et personnels) des versions numériques des œuvres françaises protégées : livres, chapitres de livre, revues, articles, etc. Pour plus d'informations et bénéficier de ce service, rendez-vous sur :

<http://exception-handicap.univ-tlse2.fr>

En 2021, 172 demandes d'accès à une œuvre adaptée par des personnes habilitées ont été satisfaites.

De même, la maison de l'image et du numérique (MIN) propose d'accompagner les personnels enseignants et BIATSS dans la production de documents dans un format accessible à tout public au travers d'une formation « accompagnement et assistance à l'utilisation de la chaîne éditoriale ». En matière d'audio-visuel, les réalisations de la MIN sont sous-titrées et certaines salles sont équipées.

Afin de vous aider dans votre quotidien de travail, vous pouvez également faire une demande d'accès aux logiciels spécifiques.

Une charte d'accessibilité a été établie en 2021 et concerne également les documents numériques.

Les bons réflexes à adopter pour construire un document accessible numériquement (mails, affiches, supports, diaporamas, etc.)

- Police Arial 12 ou 14, éviter le Time New Roman ou toutes polices à empâtement, ainsi que l'Italique et les majuscules sur toute une phrase
- Interligne 1,5 ou double
- Plan détaillé repérable : titre en gras, paragraphes aérés et non justifiés, numérotations en chiffre arabes limitées à 3 déclinaisons (1.1.3)
- En tête explicite : par exemple la discipline, titre du cours, chapitre, nom de l'enseignant, année et numéro de page/nombre total de pages
- Titre explicite pour les tableaux, schémas, images, etc.
- Représentations et légendes sur la même page
- Surligner plutôt que souligner

Source : Charte d'accessibilité de l'UT2J <https://www.univ-tlse2.fr/accueil/universite/politique-handicap/lut2j-adopte-une-charte-daccessibilite>

6. Annexe

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L5212-13 du Code du Travail. Il s'agit des :

- personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (MDPH),
- agents titulaires de la carte d'invalidité,
- agents titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- titulaires d'une "rente" liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10%,
- titulaires d'une pension d'invalidité dans les cas où l'invalidité a réduit d'au moins des deux tiers les capacités de travail ou de gain des intéressés,
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité après un accident survenu ou une maladie contractée en service,
- titulaires d'un emploi réservé énumérés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre :
- invalides de guerre,
- victimes de guerre et du terrorisme,
- orphelins et veuves de guerre, des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service,
- personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique.

Source : handicap.emploipublic.fr

7. Glossaire

ARCOM : Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique

BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

ENT : environnement numérique de travail

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

MIN : maison de l'image et du numérique

PEP : pôle environnement professionnel

RGAA : Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SST : service de santé au travail (médecine de prévention des personnels)

8. Vos contacts à l'UT2J

Les acteurs de l'UT2J

Amandine ROCHEDY, chargée de mission handicap

Mail : amandine.rochedy@univ-tlse2.fr

Tel : 07 64 79 31 19

Mathilde RIGAL, correspondante handicap, responsable du pôle environnement professionnel

Maison des Solidarités - PEP - bureau 110 bis

Mail : mathilde.rigal1@univ-tlse2.fr

Tel : 05 61 50 47 93

Claire QUENNESSON, chargée d'accompagnement professionnel au PEP

Maison des Solidarités - PEP - bureau 110

claire.quennesson@univ-tlse2.fr

Tel : 05 61 50 48 92

Service de santé au travail (médecine de prévention des personnels)

Jean FERNANDEZ, médecin du travail

Corinne GAHAGNON, secrétariat (permanence tous les matins)

Maison des Solidarités - bureau 104

Mail : sst@univ-tlse2.fr

Tel : 05 61 50 38 67

L'assistante sociale (service social des personnels)

Christelle HARRE

Maison des Solidarités - bureau 101

Mail : christelle.harre@univ-tlse2.fr

Tel : 05 61 50 41 68

Autres interlocuteurs

Le service de gestion des carrières : enseignants et enseignants-chercheurs et BIATSS

Le service du Personnel et des Moyens Pédagogiques de l'INSPE

Le Pôle Développement des Ressources Humaines

