

Schéma directeur handicap

20 actions pour un Cnam
accessible à toutes et tous



Construire un Cnam inclusif : un défi ambitieux pour 2025–2029.....	1
Le chemin parcouru depuis le premier Schéma directeur handicap 2018–2024 du Cnam	3
Méthodologie d'élaboration du Schéma directeur handicap.....	5
Mise en œuvre et suivi du Schéma directeur handicap	7
Les acteurs principaux du Schéma directeur handicap ...	9
Axe 1 – Yes we Cnam	13
Action 1 – Études sur le handicap au sein du Cnam.....	14
Action 2 – Un terrain d'expérimentation : l'espace Adelah	16
Axe 2 – Lever les barrières : accessibilité des locaux et accessibilité numérique.....	18
Action 3 – Impliquer les personnes concernées	19
Action 4 – Finaliser l'agenda accessibilité.....	21
Action 5 – Adopter une signalétique du Cnam accessible à tous au sein de l'établissement.....	22
Action 6 – Mettre en place une approche amélioration continue et UX de l'accessibilité numérique	23
Action 7 – Mettre en accessibilité les ressources documentaires.....	24
Axe 3 – Cnam pour tous	25
Action 8 – Réaliser un diagnostic interne et UX design du parcours de formation de l'auditeur en situation de handicap.....	26
Action 9 – Faire connaître la mission Handi'Cnam et les aménagements proposés	27
Action 10 – Mettre en place un accueil adapté aux auditeurs en situation de handicap	28
Action 11 – Concevoir des modalités d'aménagement adaptées en associant les auditeurs en situation de handicap.....	29

Axe 4 – Cap vers la diversité30

Action 12 – Ouvrir de nouvelles voies de recrutement des BOE pour lever progressivement les résistances sur la question du handicap 31

Action 13 – Former les jurys de recrutement à l'égalité, à la diversité et au handicap, en particulier les jurys BOE.....32

Action 14 – Sécuriser et pérenniser les emplois déjà occupés par des BOE par un accompagnement renforcé33

Action 15 – Installer un processus d'amélioration continue dans le suivi et l'intégration des BOE34

Axe 5 – Tous engagés.....35

Action 16 – Engager le Cnam dans l'obtention du label diversité 36

Action 17 – Engager le Cnam dans les événements nationaux en faveur du handicap..... 38

Action 18 – Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation pour changer le regard des agents sur le handicap . 39

Action 19 – Développer une politique d'achats engagés 40

Action 20 – Mettre en place deux réseaux handicap internes 41

Planning des actions42

Le cadre législatif et réglementaire.....43

Glossaire.....45

Construire un Cnam inclusif : un défi ambitieux pour 2025-2029

Dans un monde en mutation constante, où les enjeux de diversité et d'inclusion prennent une place croissante dans les politiques publiques, le **Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)** s'engage résolument avec le **Schéma directeur handicap (SDH) 2025–2029**.

Ce programme incarne une ambition forte : faire de notre établissement un modèle d'accessibilité, d'inclusion et d'innovation, au service de chaque individu, quelle que soit sa situation.

Depuis son premier Schéma directeur handicap 2018–2024, le Cnam a parcouru un chemin significatif, posant les bases d'une transformation inclusive de ses infrastructures, de son organisation et de ses pratiques pédagogiques. Avec ce second SDH, nous affirmons une vision politique claire : **construire un Cnam pour tous**, où chaque personne en situation de handicap trouve les moyens de s'épanouir pleinement dans son parcours d'apprentissage et dans sa carrière.

Un projet porté par des valeurs d'égalité et de diversité

Ce nouveau schéma est une démonstration concrète de notre volonté d'aller plus loin. Il repose sur cinq axes stratégiques qui traduisent une approche globale et pragmatique :

- ◆ **lever les barrières** : garantir l'accessibilité des locaux, du numérique et des ressources pédagogiques pour un usage égalitaire par tous ;
- ◆ **promouvoir la diversité** : ouvrir les portes de l'emploi aux personnes en situation de handicap, sécuriser leurs parcours professionnels et lutter contre les discriminations.
- ◆ **engager tous les acteurs** : sensibiliser, former et mobiliser l'ensemble de la communauté Cnam dans une dynamique collective d'inclusion.
- ◆ **expérimenter et innover** : utiliser la recherche et la pédagogie pour identifier des solutions concrètes favorisant l'inclusion, à travers des espaces pilotes comme Adelah.
- ◆ **accompagner chaque parcours** : offrir un soutien personnalisé aux auditeurs et agents en situation de handicap, à chaque étape de leur expérience au Cnam.

Au cœur de ce projet réside une philosophie simple : **le handicap n'est pas une limite, mais une opportunité d'améliorer nos pratiques et de réaffirmer nos valeurs fondamentales.**

En associant étroitement les personnes concernées à la conception et à la mise en œuvre des actions, nous mettons l'humain au centre de nos décisions.

Une ambition soutenue par des actions concrètes

Le SDH 2025–2029 se distingue par son pragmatisme et sa rigueur. Avec 20 actions clés, il s'attaque aux obstacles structurels, culturels et organisationnels, avec des objectifs mesurables et des responsabilités clairement définies.

Ces engagements traduisent une vision résolument tournée vers l'avenir, où chaque auditeur, chaque agent et chaque collaborateur contribue à bâtir un Cnam inclusif et solidaire.

Ensemble pour un Cnam exemplaire

Le SDH 2025–2029 est une invitation à agir collectivement. Chacun d'entre nous a un rôle à jouer pour transformer notre institution en un lieu où diversité rime avec excellence. Par ce projet, nous affirmons notre ambition d'être non seulement un établissement d'enseignement supérieur de premier plan, mais aussi un acteur engagé pour une société plus juste et inclusive.

Le chemin parcouru depuis le premier Schéma directeur handicap 2018-2024 du Cnam

Le Schéma directeur handicap 2025–2029 est le second schéma adopté par le Cnam. Le premier SDH 2018–2024 a permis les avancées suivantes :

Le handicap et les auditeurs

- ◆ Création de la mission Handi’Cnam avec la mise en place d’un espace d’accueil individualisé accessible avec ou sans rendez-vous par un chargé d’accompagnement au sein de la Fabrique des compétences du Centre Cnam Paris.
- ◆ Des aménagements pour les enseignements et les examens mis en place et la possibilité de prêt de matériel spécifique.
- ◆ Un guide de l’auditeur en situation de handicap et un site internet dédié à la mission Handi’Cnam.

Le handicap et l’accessibilité

La mise en accessibilité des bâtiments, avec les actions définies dans l’Ad’ap (agenda d’accessibilité programmée) et la poursuite de l’amélioration de la signalétique sur les sites et dans les bâtiments :

- ◆ mise en accessibilité des accueils et des loges des sites Saint-Martin, Conté, Landy, et du musée des Arts et Métiers ;
- ◆ création de cheminements et de rampes PMR ;
- ◆ mise aux normes accessibilité des ascenseurs existants, mise en conformité des escaliers, installation de nouveaux ascenseurs accessibles ;
- ◆ identification de places PMR dans les amphithéâtres (sites Saint-Martin, Conté, Gay Lussac) ;
- ◆ identification par marquage au sol et signalétiques de places de parking PMR (sites Saint-Martin, Conté et Landy) ;
- ◆ rénovation et mise en accessibilité des sanitaires ERP sur tous les sites pour un budget total de près de 5M € sur la période 2018–2024.

Le handicap et les personnels

- ◆ Création d'un poste à temps plein de chargé de mission handicap.
- ◆ 8 sessions, et 85 agents formés sur les formations de sensibilisation : « travailler avec une personne en situation de handicap et « accueillir une personne en situations de handicap ».
- ◆ 2 sessions de formations en 2024 soit 25 personnels formés à la mise en accessibilité des supports d'information et de formation avec la solution Pack Office Microsoft.
- ◆ 207 aménagements réalisés pour un budget total de plus de 230 000€.
- ◆ Un taux de BOE en fluctuation :

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3,94%	4,36%	4,64%	3,67%	4,02%	3,95%	4,37%

Méthodologie d'élaboration du Schéma directeur handicap

Le Schéma directeur handicap est un document stratégique qui définit et programme la politique handicap du Cnam pour la période 2025–2029.

Il est le fruit d'un travail participatif et collaboratif regroupant l'ensemble des acteurs du Cnam, ainsi que des personnes directement concernées (auditeurs et agents du Cnam en situation de handicap), en tenant compte de la représentativité en matière d'égalité femmes/hommes.

Afin de procéder à un état des lieux puis à la définition des actions, un comité de pilotage (Copil) et 4 groupes de travail ont été constitués. Le Copil était composé de représentants de la communauté enseignante et administrative de l'établissement.

Les groupes de travail ont été définis en fonction des enjeux présentés et se sont réunis en moyenne 4 fois entre février et mai 2024. Chaque groupe incluait des représentants des auditeurs et des agents en situation de handicap.

Le copilotage des groupes de travail a été assuré par un binôme enseignant chercheur de la chaire Handicap et un cadre administratif.

- ◆ Groupe de travail 1 :
sur le parcours de l'auditeur en situation de handicap.
- ◆ Groupe de travail 2 :
sur l'accessibilité des locaux et du numérique.
- ◆ Groupe de travail 3 :
sur la communication et la sensibilisation.
- ◆ Groupe de travail 4 :
sur le recrutement et l'accompagnement des personnels du Cnam en situation de handicap.

Dans une approche résolument pragmatique, plusieurs groupes ont utilisé la méthode de « groupes marchants », visant à réaliser des visites thématiques approfondies de sites du Cnam en vue de faire un diagnostic de la situation bâtementaire et numérique.

Les conclusions des travaux ont été présentées à l'administratrice générale et au directeur général des services le 23 mai 2024, en présence de M. Jérémie Boroy, président du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Le Schéma directeur handicap 2025–2029 a été présenté en conseil des formations (12 novembre 2024), en formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (14 novembre 2024) et en comité social d'administration (20 novembre 2024) avant d'être soumis à l'approbation du conseil d'administration le 12 décembre 2024.

Mise en œuvre et suivi du Schéma directeur handicap

Le comité de suivi du Schéma directeur handicap

Le Copil qui a assuré la conception du Schéma directeur handicap en assurera également la mise en œuvre et le suivi. Y seront intégrés les référents accessibilité dont la désignation est l'une des actions du SDH :

- ◆ le directeur général des services, Florian Cahagne ;
- ◆ le titulaire de la chaire Handicap, Jean-François Trani ;
- ◆ la directrice du Centre Cnam Paris, Corinne Valeu ;
- ◆ le chargé d'accompagnement des auditeurs en situation de handicap – Handi'Cnam, Alexis Chapelier ;
- ◆ la directrice des ressources humaines, Perrine Franzi ;
- ◆ la cheffe du Département santé, social et handicap, Ewelina Jedrasek ;
- ◆ la chargée de mission handicap, Elise Délos ;
- ◆ la référente accessibilité numérique, Sophie Guichard ;
- ◆ la référente accessibilité bâtiment, Anna Lekarski ;
- ◆ les représentants du comité social d'administration, Marion Havas et Joël Berthelin.

Ce Copil se réunira à minima 2 fois par an (mai / décembre), avec les missions suivantes :

- ◆ revue des actions, présentées par leurs pilotes ;
- ◆ ajustement éventuel du plan d'action ;
- ◆ élaboration du bilan annuel en vue de sa présentation en FS SSCT.

La démarche qualité – certification Qualiopi

« Créer un milieu de l'apprentissage accessible à tous et selon les besoins d'apprentissage de chacun ».

La certification Qualiopi met l'accent sur l'accessibilité des formations et l'inclusion des auditeurs en situation de handicap au sein de l'établissement.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a aussi instauré une obligation de certification nationale Qualiopi pour les organismes de formation tel que le Cnam. Cette certification impose des critères qualité dans la prise en compte des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement. Cette exigence est réaffirmée dans le guide de lecture du 8 janvier 2024, du référentiel national Qualité mentionné à l'article L. 6316-3 du Code du travail. Il y a ici une volonté du législateur d'articuler la démarche de la certification qualité et de l'accessibilité de la formation pour tous.

Par exemple, le non-respect de l'indicateur 26 « le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/ former ou orienter les publics en situation de handicap » entraîne une non-conformité majeure. Cet indicateur est commun aux actions : formation continue, formation par apprentissage, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore le bilan de compétences.

Les acteurs principaux du Schéma directeur handicap

La Direction des ressources humaines (DRH)

La vocation de la DRH est de mettre à disposition des entités des ressources humaines adaptées quantitativement et qualitativement.

Les grandes missions de la direction sont de piloter, d'aider à la décision, de recruter, former et accompagner les agents tout en sécurisant la gestion administrative et la paie et garantissant des conditions de travail adaptées.

Au sein de son département santé, social, et handicap, elle porte l'ensemble des actions d'accompagnement des agents en situation de handicap du Cnam.

Il lui a été confié le pilotage d'ensemble du Schéma directeur handicap.

Les interlocuteurs au sein de la DRH

- ◆ La directrice des ressources humaines, Perrine Franzi
- ◆ La cheffe de projet du SDH, responsable du pilotage, Ewelina Jedrasek
- ◆ La chargée de mission handicap, en charge de la mise en place de la politique handicap à destination des personnels de l'établissement, Elise Délos

Le Centre Cnam Paris (CCP)

Le Centre Cnam Paris informe, accompagne et inscrit des auditeurs à l'offre de formation nationale de l'établissement. Il propose un bouquet de prestations qui permet d'accompagner des salariés en reconversion professionnelle et ou en quête de compétences professionnelles.

Son accueil privilégié auprès du public permet une prise en charge de tous les publics en mettant en œuvre un accompagnement adapté.

Le CCP est l'interlocuteur principal des stagiaires de la formation professionnelle qui ont des besoins spécifiques pour suivre leur formation choisie.

Les interlocuteurs au sein du CCP sont :

- ◆ la directrice du Centre Cnam Paris, Corinne Valeu ;
- ◆ le chargé d'accompagnement des auditeurs en situation de handicap, Alexis Chapelier.

La chaire Handicap, participation sociale et citoyenneté

La chaire Handicap, participation sociale et citoyenneté propose une offre de formation dans le domaine du Handicap et s'adresse à un public large intéressé par les métiers émergents dans le domaine du handicap.

Les interlocuteurs au sein de la chaire sont :

- ◆ Jean-François Trani, professeur responsable de la chaire ;
- ◆ Isabelle Barbet, maîtresse de conférences ;
- ◆ Pascal Clarke, professeur associé.

La Direction générale des services et la valorisation du patrimoine immobilier et moyens généraux

Sa mission est en particulier de piloter l'ensemble des projets de maintenance, de rénovation et de conception de bâtiments, à ce titre, elle porte l'agenda accessibilité du Cnam.

Les interlocuteurs au sein de la DGSA sont :

- ◆ la directrice générale adjointe, Geneviève Daumas ;
- ◆ la cheffe de pôle du PBPI et référente accessibilité, Anna Lekarski.

La Direction nationale des usages du numérique (DN1)

La Direction nationale des usages du numérique du Cnam agit pour la promotion de l'innovation pédagogique et numérique au sein de l'établissement et de son réseau. Elle joue un rôle déterminant dans la mise en œuvre du Schéma numérique du handicap (SDH), en développant des solutions accessibles et inclusives pour répondre aux besoins de tous les apprenants, y compris ceux en situation de handicap.

Ses principales actions incluent :

- ◆ formation et accompagnement pédagogique ;
- ◆ accompagnement technique ;
- ◆ espaces d'apprentissage inclusifs ;
- ◆ design pédagogique accessible.

Ces missions témoignent de la volonté du Cnam de promouvoir un apprentissage inclusif, équitable et performant, répondant aux besoins diversifiés de tous ses apprenants.

Les interlocuteurs au sein de la DN1 :

- ◆ la directrice, Sophie Guichard ;
- ◆ l'expert accessibilité numérique, Christian Cousquer ;
- ◆ l'ingénieur en ergonomie cognitive, Antoine Auchet.

Axe 1

Yes we Cnam

La raison d'être du Cnam est d'assurer la **formation** professionnelle supérieure tout au long de la vie, de conduire des actions de **recherche** et d'assurer la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique.

Historiquement, le Cnam a été pionnier dans le champ de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées avec la création en 1975 par le Pr Louis Avan (chaire Physique) du « laboratoire de recherche sur l'insertion sociale des personnes handicapées » (laboratoire Brigitte Frybourg), puis en 1987 de la première chaire universitaire consacrée à l'insertion sociale des personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui la chaire Handicap, participation sociale et citoyenneté portée par Jean-François Trani, professeur du Cnam, propose une offre de formation dans le domaine du Handicap et s'adresse à un public large intéressé par les métiers émergents dans le domaine du handicap.

Grâce à son implication étroite dans le futur Schéma directeur handicap, elle peut faire que le Cnam soit à la fois objet d'étude, et acteur de la formation et de la recherche en matière de handicap.

Action 1

Études sur le handicap au sein du Cnam

Contexte

Un certain nombre d'actions prévues dans le cadre du Schéma directeur handicap impliquent des études, diagnostics, états des lieux : en les confiant aux étudiants qui suivent les formations proposées par la chaire Handicap du Cnam, celle-ci peut faire le trait d'union entre auditeurs et agents du Cnam, à la fois en tant qu'objet d'étude, et en tant qu'acteur de la formation et de la recherche en matière de handicap.

Les auditeurs des formations de licence et du futur master dispensées en matière de Handicap et emploi se verront confier des études sur les besoins de la cellule Handi'Cnam et des auditeurs en situation de handicap accueillis au sein du Cnam, dans le cadre de stages réalisés sous la supervision des enseignants-chercheurs du Cnam. La recherche de financements d'un poste de doctorant contractuel dédié permettra d'intensifier les études réalisées.

Description de l'action

Un certain nombre de besoins identifiés sont les suivants :

- ◆ la réalisation des diagnostics internes et UX design des parcours de formation des auditeurs en situation de handicap ;
- ◆ des expérimentations d'aménagements et de modalités pédagogiques adaptées ;
- ◆ des états des lieux accessibilité bâtiment associant l'expérience des auditeurs ;
- ◆ des préconisations de solutions opérationnelles d'accessibilité, en particulier à partir des remontées concrètes de situations bloquantes, et l'animation de retex en lien avec Handi'Cnam ;
- ◆ l'élaboration d'outils, supports (caisse à outil accessibilité des EC) ;
- ◆ des actions de sensibilisation à l'accessibilité numérique à destination des EC en particulier.

Référent action

Jean-François Trani, titulaire de la chaire Handicap,
participation sociale et citoyenneté

Action 2

Un terrain d'expérimentation : l'espace Adelah

Contexte

Du point de vue de la recherche, les problématiques liées au champ du handicap sont largement investiguées dans l'établissement par des enseignants chercheurs issus de différentes disciplines (informatique, psychologie, sociologie, acoustique, etc.). Leur implication dans le prochain Schéma directeur handicap permettra de faire que le Cnam soit à la fois objet d'étude et acteur de la recherche en matière de handicap, à travers la création de l'espace Adelah (adaptation des environnements de formation pour les apprenants en situation de handicap) visant à augmenter la capacité et la qualité de l'accompagnement des auditeurs en situation de handicap au Cnam.

Description de l'action

L'espace Adelah sera un terrain d'expérimentation pour développer des recherches et identifier des solutions favorisant l'inclusion des apprenants dans l'enseignement supérieur. Cet espace pilote sera localisé dans une zone accessible du Cnam de Paris. Il comprendra une salle de classe pilote, une salle de décompression ("*sensory room*") et des sanitaires accessibles. Les recherches viseront à définir les différentes modalités d'accueil, de pédagogie, de circulation, d'aménagement de l'espace et d'interaction. Il sera possible d'y expérimenter des cours en présentiel, en hybride, et de réaliser des travaux en groupe.

Les problématiques de recherches porteront notamment sur les aspects architecturaux et sensoriels (luminosité, acoustique), la communication numérique entre les auditeurs mais aussi entre les auditeurs et l'enseignant, les zones d'affichages, le mobilier (bureaux, îlots mobiles et autonomes) et les outils mobilisables (logiciels et matériels) et tout autre sujet pouvant être source de blocage ou d'inconfort pour les apprenants et apprenantes.

Les différentes validations des solutions constitueront le socle d'aménagement à déployer dans toutes les salles du Cnam et permettront de constituer les bases d'une approche inclusive. Ces bases permettront également à l'établissement de créer et consolider sa politique handicap en direction des apprenants et apprenantes en situation de handicap, actuels et à venir. Par leur prise en compte dans son périmètre, notre projet permettra également d'initier une dynamique de réflexion sur les enseignants et enseignantes en situation de handicap.

Référents action

- ◆ Chefferie de projet basée sur un binôme d'enseignants chercheurs : Isabelle Barbet, maîtresse de conférences (EPN12, laboratoire de recherche Cedric) & Jérôme Dupire, maître de conférences (EPN5, laboratoire de recherche Cedric)
- ◆ CCP

Axe 2

Lever les barrières : accessibilité des locaux et accessibilité numérique

Le Cnam accueille chaque année environ 28 000 auditeurs, dont près de 8 000 en formation 100 % présentielle sur site, et plus de 15 000 en formation 100 % à distance.

Pour les accompagner au mieux dans leur parcours de formation, il nous faut prendre en compte leurs besoins spécifiques, dans un esprit d'inclusion et d'innovation.

Lever les barrières, c'est garantir l'accès à tous les lieux du quotidien, salles de cours et de travaux pratiques, salle de travail telle que la bibliothèque, espaces de détente, déplacements au sein des sites...

Lever les barrières, c'est garantir à tous une utilisation aisée des outils d'enseignement, des moyens de communication et des ressources documentaires.

Et le meilleur moyen de lever les barrières, c'est d'associer étroitement les personnes concernées (auditeurs, personnels d'accueil, enseignants-chercheurs), aux démarches, outils et aménagements proposés, en mettant à leur disposition des outils et des actions de formation adaptés.

Action 3

Impliquer les personnes concernées

Contexte

On a trop souvent tendance à examiner les sujets d'accessibilité sous le prisme réglementaire uniquement. En impliquant les personnes concernées dans le cadre des opérations de réaménagements et de réhabilitation des bâtiments, et la résolution des situations bloquantes en matière d'accessibilité, l'objectif est de privilégier la qualité d'usage par rapport à l'application de la stricte réglementation.

Description de l'action

Prendre en compte de façon prégnante et en amont les enjeux d'accessibilité :

- ◆ prévoir systématiquement une concertation avant travaux de tous les acteurs concernés avec un partenariat avec des associations spécialisées. ;
- ◆ réaliser une enquête de satisfaction auprès des usagers à la suite de chaque réalisation pour s'assurer que l'action réalisée répond au besoin ;
- ◆ réaliser une enquête de satisfaction annuelle auprès des usagers, et ce, dans une démarche d'amélioration continue visant à améliorer notre niveau d'accessibilité. La mise en place de registre Handicap serait une possibilité de recueil des situations « bloquantes » avec une prise en charge quasi-immédiate ;
- ◆ faire un état des lieux des sanitaires, des ascenseurs, mains courantes et escaliers en associant l'expérience des auditeurs (UX design) ;
- ◆ travailler sur l'éclairage dans les circulations et salles d'enseignement ;
- ◆ fixer une norme socle de «salle accessible» avec un plan de déploiement dans toutes les salles de cours ;
- ◆ désigner un référent accessibilité au sein de la direction du Patrimoine, garant de la bonne prise en compte des enjeux d'accessibilité, interlocuteur sur ces questions, et membre du Copil de suivi du SDH.

Référent action

- ◆ DGSA patrimoine
- ◆ En lien avec le CCP et la chaire Handicap

Action 4

Finaliser l'agenda accessibilité

Contexte

Au-delà des actions restant à réaliser dans le cadre de l'agenda accessibilité programmée du Cnam, il est important de consolider l'ensemble des enseignements issus de l'Ad'ap.

Description de l'action

- ◆ Programmer un audit Ad'ap pour faire clarifier la situation d'accessibilité de l'ensemble des sites.
- ◆ Définir les objectifs accessibilité sur la base réglementaire et des retours d'expérience en lien avec les usagers du Cnam et du musée (label Musée de France).
- ◆ Rassembler pour les établissements recevant du public (ERP) existants conformes, les attestations d'accessibilité, notices d'accessibilités des sites et, le cas échéant, les arrêtés préfectoraux accordant la ou les dérogations.
- ◆ Assurer la formation du personnel à l'accueil du public et suivre les modalités de maintenance et d'utilisation des équipements d'accessibilité.
- ◆ Inclure les référents handicap (auditeurs et agents) dans le comité de suivi de l'Ad'ap.
- ◆ Suivre le registre public d'accessibilité et en présenter un bilan annuel en Copil SDH.

Référent action

DGSA patrimoine

Action 5

Adopter une signalétique du Cnam accessible à tous au sein de l'établissement

Contexte

Lever les barrières, c'est concevoir une signalétique claire et accessible à tous.

Description de l'action

- ◆ Intégrer des normes d'accessibilité dans le projet de refonte de la signalétique du Cnam.
- ◆ Faire de l'accessibilité un critère dans le choix du prestataire retenu.
- ◆ Faire tester l'accessibilité de la signalétique par une association d'utilisateurs.

Référent action

DGSA Patrimoine

Action 6

Mettre en place une approche Amélioration continue et UX de l'accessibilité numérique

Contexte

L'accessibilité numérique sera au cœur du Schéma directeur numérique avec la mise à jour des outils majeurs : l'espace numérique de formation, le site web cnam.fr, les portails auditeurs parisiens par exemple.

La démarche se veut constructive et pragmatique, centrée-usager, en priorisant les besoins des utilisateurs, et en plaçant leur satisfaction comme objectif principal à atteindre.

Description de l'action

- ◆ Sur la base d'un état des lieux normatif et fonctionnel d'accessibilité numérique UX.
- ◆ Formation des développeurs internes aux pratiques inclusives en UX/UI.
- ◆ Démarche d'amélioration continue en instaurant un système de tickets pour les enjeux d'accessibilité numérique et une capitalisation des bonnes pratiques.
- ◆ Désignation d'un référent accessibilité numérique, garant de la bonne prise en compte des enjeux d'accessibilité, interlocuteur sur ces questions et membre du Copil de suivi SDH.

Référent action

DN1

Action 7

Mettre en accessibilité les ressources documentaires

Contexte

L'activité de formation du Cnam implique la conception et la mise à disposition de ressources documentaires : la mise en accessibilité des ressources existantes, et la conception de ressources sous format accessible, représentent des enjeux essentiels dans la politique handicap du Cnam.

Description de l'action

- ◆ Recenser les documents existants à rendre accessibles en priorité.
- ◆ Former les personnels aux outils Microsoft / à la pédagogie inclusive (conception universelle des apprentissages) / aux outils pour l'accessibilité des supports de cours auprès des intervenants.
- ◆ Création/diffusion de modèles.
- ◆ Guide de bonnes pratiques.
- ◆ Accessibilité des outils/plateformes.
- ◆ Aides techniques pour les auditeurs utilisateurs.
- ◆ Adaptation centrée utilisateur.

Référent action

- ◆ DN1
- ◆ CCP

Axe 3

Cnam pour tous

Le Cnam a pour vocation d'accueillir des auditeurs en formation initiale et continue, en leur donnant toutes les chances de réussir dans leur parcours de formation. Une situation de handicap ne doit pas être un obstacle à l'acquisition de connaissances, c'est pourquoi le Cnam s'engage à améliorer les conditions d'accès à la formation pour tous les auditeurs, en tenant compte des besoins spécifiques de chacun.

L'accompagnement des auditeurs est mené par la mission Handi'Cnam, en lien avec l'ensemble des composantes et équipes pédagogiques nationales. En 2023–2024, plus de 180 auditeurs ont bénéficié d'aménagements d'études et d'examens, au Centre Cnam Paris. Toutefois, au-delà des mesures de compensation individuelles, c'est une réelle accessibilité des formations qui doit être visée.

Afin d'aller plus loin dans l'amélioration du parcours des auditeurs en situation de handicap, le Cnam veillera à prendre en considération l'expérience concrète des auditeurs concernés, depuis leur inscription jusqu'à leur insertion professionnelle.

Action 8

Réaliser un diagnostic interne et UX design du parcours de formation de l'auditeur en situation de handicap

Contexte

L'accessibilité des formations étant une priorité du SDH, il est important de réaliser un diagnostic du parcours des auditeurs en situation handicap, afin d'identifier les forces et les faiblesses de l'établissement et de cibler les axes d'amélioration prioritaires.

Description de l'action

- ◆ Être accompagnés par l'Agefiph pour réaliser l'autodiagnostic du parcours de l'auditeur en situation de handicap.
- ◆ Réaliser une évaluation standardisée de la capacité du Cnam à proposer un environnement inclusif : parcours administratif / parcours pédagogique | parcours de la vie de l'auditeur ; en développant une méthodologie qui s'appuie sur l'expérience des auditeurs : approche collaborative et participative.
- ◆ Identifier les process et mise en œuvre en s'appuyant sur la salle d'expérimentation Adelah accessible grâce à une équipe pluridisciplinaire mise en place (enseignant, auditeur, Handi'Cnam CCP).

Référent action

CCP

Action 9

Faire connaître la mission Handi'Cnam et les aménagements proposés

Contexte

La mission Handi'Cnam accompagne les auditeurs en situation de handicap tout au long de leur parcours de formation au Cnam. Elle fait le point avec eux sur leurs besoins et collabore avec les équipes pédagogiques nationales pour la mise en place des aménagements d'études et d'examens.

Description de l'action

- ◆ Créer une capsule vidéo en lieu et place du livret de l'auditeur en situation de handicap.
- ◆ Organiser des événements de sensibilisation sur le handicap à destination des auditeurs.

Référent action

CCP

Action 10

Mettre en place un accueil adapté aux auditeurs en situation de handicap

Contexte

Les agents au contact du public (accueil et loge en particulier) ne sont pas toujours formés au handicap. Par ailleurs, certains auditeurs en situation de handicap rencontrent des difficultés pour se repérer dans les locaux et pour se déplacer dans les locaux, notamment entre les sites de Saint Martin et de Conté. Afin d'accueillir convenablement le public en situation de handicap et de pouvoir répondre à leur besoin, il est nécessaire de former les agents et de faciliter leurs déplacements sur les sites.

Description de l'action

- ◆ Sensibiliser et former au handicap les agents de loge et les agents au contact du public.
- ◆ Intégrer une clause de formation au handicap dans le cahier des charges du marché de gardiennage.
- ◆ Faciliter l'accès aux enseignements : badges d'accès entre les bâtiments rue Conté et rue Saint-Martin via la rue Vaucanson.
- ◆ Mettre en place un affichage en FALC et en écriture thermoformé dans les espaces d'enseignements, pour faciliter le repérage des salles de cours par exemple.

Référent action

- ◆ DRH
- ◆ DGSA patrimoine

Action 11

Concevoir des modalités d'aménagement adaptées en associant les auditeurs en situation de handicap

Contexte

Le Cnam dispose de matériel adapté et modulable à destination des personnes en situation de handicap. Toutefois, le matériel n'est pas suffisamment utilisé et n'est pas à disposition des auditeurs, qui doivent faire une demande au préalable. L'objectif de cette action est de développer l'acquisition de ces matériels et de faciliter leur utilisation de manière plus autonome par les auditeurs qui en ont le besoin.

Description de l'action

- ◆ Doter chaque salle de cours d'un mobilier inclusif (une table modulable et un fauteuil ergonomique).
- ◆ Recensement dans l'outil Hyperplanning du matériel disponible dans les salles.
- ◆ Faire connaître et développer l'utilisation du matériel existant (appariteurs, accueil, évènementiel).
- ◆ Généraliser autant que possible le recours à du matériel adapté.

Référent action

CCP

Axe 4

Cap vers la diversité

Afin que chacun puisse s'épanouir professionnellement dans le respect de l'autre et de sa particularité,

afin qu'équité, inclusivité et pluralité soient les piliers de notre quotidien professionnel, unis dans nos différences,

la diversité est une richesse à valoriser afin d'aller plus loin, ensemble.

La promotion de la diversité professionnelle passe par le développement d'une politique de recrutement et de parcours professionnels engagée en faveur des personnes en situation de handicap.

Action 12

Ouvrir de nouvelles voies de recrutement des BOE pour lever progressivement les résistances sur la question du handicap

Contexte

Actuellement, le principal levier de recrutement d'agents BOE consiste à ouvrir annuellement un ou deux postes par la voie du recrutement spécifique BOE et à afficher la politique handi-accueillante lors de la publication des postes à pourvoir. Le Cnam doit aller plus loin dans sa politique de recrutement afin d'augmenter son taux de BOE, en multipliant les leviers et sources de recrutement, y compris pour les stagiaires et les apprentis. Cette augmentation passe aussi par la sensibilisation afin de déstigmatiser le handicap dans la sphère professionnelle.

Description de l'action

- ◆ Sourcer les candidats auprès des partenaires institutionnels spécialisés (Cap Emploi, centres de formation et instituts spécialisés).
- ◆ Augmenter le nombre d'apprentis BOE avec un objectif de 10% minimum.
- ◆ Inciter les directions à recruter des stagiaires en situation de handicap sur les fonctions administratives.
- ◆ Identifier des viviers parmi les auditeurs en situation de handicap et au sein du réseau des alumni en promouvant les métiers du Cnam et les postes à pourvoir.
- ◆ Développer le recours au secteur protégé (ESAT/EA) pour des missions courtes ou des renforts, en alternative à un recrutement pérenne non priorisé.
- ◆ Participer à des forums/salons spécialisés dans le recrutement de candidats BOE.
- ◆ Sensibiliser les entités au handicap.

Référent action

DRH

Action 13

Former les jurys de recrutement à l'égalité, à la diversité et au handicap, en particulier les jurys BOE

Contexte

Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et les spécificités d'une candidature de personne en situation de handicap restent un sujet que les personnes susceptibles d'apprécier le dossier d'un candidat ne maîtrisent pas.

Description de l'action

- ◆ Sensibiliser les agents administratifs et enseignants à apprécier de manière objective les candidatures faisant mention d'un statut BOE.
- ◆ Former pour intégrer des critères de recrutement tenant compte de la politique de lutte contre les discriminations, dont le handicap.
- ◆ Mettre en avant les possibilités d'aménagement des conditions de l'audition dans le cadre des recrutements.
- ◆ Associer les RH aux entretiens de recrutement des Biatss, y compris pour les apprentis ou sur les postes non pérennes, dans une optique de futur vivier de recrutement et pour permettre de sensibiliser à la lutte contre les discriminations (dont la politique handicap).

Référent action

DRH

Action 14

Sécuriser et pérenniser les emplois déjà occupés par des BOE par un accompagnement renforcé

Contexte

Actuellement, les agents contractuels BOE ne bénéficient pas de dispositif spécifique afin de pérenniser leur emploi. Les agents titulaires BOE ont accès aux concours internes pour évoluer dans leur carrière professionnelle.

Description de l'action

- ◆ Identifier les agents contractuels souhaitant devenir fonctionnaire et analyser les demandes, avec l'appui des encadrants afin d'affiner l'ouverture du recrutement BOE dans le cadre du dialogue de gestion.
- ◆ Accompagner les agents afin de répondre au besoin d'évolution professionnelle (notamment via le dispositif spécifique promotion / détachement) et de développement des compétences, mais également pour prévenir toute situation nécessitant une prise en charge particulière afin de permettre aux agents BOE de se maintenir en emploi et assurer leurs missions en tenant compte de l'évolution de leur situation.
- ◆ Systématiser le contact auprès des nouveaux recrutés pour les informer de notre politique handicap et les inciter à se faire reconnaître.
- ◆ Accompagner les managers dans l'accueil d'une personne en situation de handicap dans l'équipe.

Référent action

DRH

Action 15

Installer un processus d'amélioration continue dans le suivi et l'intégration des BOE

Contexte

L'accueil spécifique des BOE est indispensable pour une bonne intégration au sein de l'établissement et pour leur prise de poste.

La mise place d'une commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi sera un des outils pour veiller à l'identification et la mise en œuvre de solutions pluridisciplinaires en vue du maintien dans l'emploi.

Description de l'action

- ◆ Suivi régulier formalisé par les ressources humaines et la médecine du travail.
- ◆ Mettre en place et animer une cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle au sein de la DRH.
- ◆ Organiser un entretien annuel de l'agent BOE avec la référente Handicap.
- ◆ Consolider les bonnes pratiques dans une FAQ ou un guide de bonnes pratiques.

Référent action

DRH et médecine du travail

Axe 5

Tous engagés

Viser le Cnam pour tous, un Cnam plus égalitaire et inclusif, est un objectif collectif qui nécessite que chacun et chacune apporte au quotidien sa contribution.

« Tous engagés » :
c'est un état d'esprit, une attitude personnelle
et des labels professionnels à adopter ;
ce sont des actions nationales auxquelles s'associer activement ;
ce sont des réseaux internes à créer ;
c'est une fierté commune sur laquelle communiquer.

L'engagement collectif du Cnam sera possible par la sensibilisation et les pratiques inclusives de tous les acteurs du Cnam.

Action 16

Engager le Cnam dans l'obtention du label Diversité

Contexte

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir de façon concrète en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre toutes les discriminations.

Faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité est source de performance économique et sociale : elle valorise notre marque employeur pour attirer de nouveaux talents, facilite l'intégration des nouveaux agents, fidélise et motive.

Le label Diversité de l'Afnor vise à valoriser l'engagement du Cnam dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans sa gestion des ressources humaines. Il vise à attester de nos bonnes pratiques et de notre exemplarité dans nos processus de recrutement, d'intégration et de déroulement de carrière. Il favorise également un dialogue social fluide et constructif autour de valeurs partagées et incarnées par des réalisations concrètes.

En tant qu'établissement public, le Cnam considère comme de sa responsabilité de s'engager et d'impliquer l'ensemble de son écosystème en faveur de la diversité. S'engager en matière de diversité, se veut un acte fédérateur et, de ce fait, un axe fort de la politique de responsabilité sociétale de l'établissement.

Description de l'action

- ◆ Rédiger trois chartes internes :
 - ◇ accessibilité des auditeurs ;
 - ◇ pour un enseignement inclusif (à destination des enseignants) ;
 - ◇ pour appréhender le regard (à destination des personnels Biatss).

- ◆ Engager le Cnam dans la signature de la Charte de la diversité visant à incarner son engagement, disposer d'un cadre de référence et de partage, bénéficier d'outils pour progresser, appartenir à un réseau d'acteur engagés, et améliorer sa marque employeur.
- ◆ Une première étape en vue d'accéder à la certification Diversité de l'Afnor (lutter contre l'exclusion, favoriser l'égalité des chances, mettre en œuvre un management inclusif)

Référent action

- ◆ DRH
- ◆ CCP

Action 17

Engager le Cnam dans les événements nationaux en faveur du handicap

Contexte

Inscrire le Cnam dans les actions nationales et internationales en matière de handicap, c'est engager les agents en interne, et donner à voir cet engagement en externe, pour faire résonner ses valeurs y compris dans sa marque employeur.

Description de l'action

- ◆ Participer activement, par l'organisation d'actions internes, à :
 - ◇ la journée internationale du handicap (3 décembre) ;
 - ◇ la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et Duoday.
- ◆ Faire connaître à l'extérieur les actions du Cnam dans le cadre de ces événements.

Référent action

- ◆ DRH
- ◆ CCP

Action 18

Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation pour changer le regard des agents sur le handicap

Contexte

Des actions sont nécessaires pour surmonter les obstacles liés parfois à des méconnaissances ou stéréotypes que nous pouvons avoir relatifs au handicap, et qui constituent des obstacles invisibles mais très réels pour les personnes concernées, et vers un Cnam inclusif.

Description de l'action

- ◆ Sensibiliser de façon systématique et obligatoire les personnels via les formations et événements adaptés (handicap, diversité, égalité) : formations des managers, journée Vis mon handicap, fresque du handicap / de la diversité.
- ◆ Instances (bilan annuel en conseil des formations sur les auditeurs en situation de handicap, et en FS SSCT sur les agents en situation de handicap)
- ◆ Inciter au recensement des personnels en situation de handicap via une communication sur les dispositifs de soutien.
- ◆ Faire savoir dehors ce que le Cnam fait dedans en matière de handicap (réseaux sociaux, portail auditeurs).
- ◆ Concevoir une micro-certification sur le handicap intégrée dans tous les parcours du Cnam
- ◆ Développer une stratégie de communication adaptée : positive, orientée solution, concrète, proche, « banalisante ».

Référent action

- ◆ DRH
- ◆ chaire Handicap
- ◆ Direction de la communication

Action 19

Développer une politique d'achats engagés

Contexte

Une politique d'achats engagés correspond à l'intégration d'une stratégie spécifique pour le choix de ses produits et fournisseurs, en sélectionnant ceux dont l'impact sur les terrains économiques, environnementaux et sociaux est le plus positif. En choisissant de développer une politique d'achats engagés, le Cnam témoigne des valeurs qui sont les siennes.

Description de l'action

- ◆ Systématiser un critère accessibilité dans chaque marché public le permettant/justifiant.
- ◆ Développer le recours au réseau GESAT :
 - ◇ diagnostic achats ;
 - ◇ recherche de prestataires et outils achats (Place de marché/Marché de l'inclusion).
- ◆ Sensibiliser en interne sur la nécessité des achats inclusifs et systématiser les marchés réservés aux structures du handicap sur les segments identifiés :
 - ◇ information et sensibilisation des ordonnateurs sur la nécessité de faire des marchés réservés ;
 - ◇ passation de nouveaux marchés réservés et transfert des marchés ordinaires existants en marchés réservés sur les segments identifiés par le diagnostic ;
 - ◇ information et recours des composantes aux accords-cadres réservés communs ;
 - ◇ information sur les clauses sociales d'insertion ; favoriser l'ajout de ces clauses dans les marchés sur segments identifiés.
- ◆ Atteindre un objectif fixé : +2% d'achats inclusifs annuels sur l'ensemble des achats.

Référent action

Direction des affaires générales

Action 20

Mettre en place deux réseaux Handicap internes

Contexte

Parce que le handicap doit être l'affaire de tous, parce qu'ensemble on est plus forts et qu'on va plus loin, seront créés deux réseaux Handicap (agents et auditeurs) au sein des entités, pour assurer une prise en compte collective des besoins spécifiques

Description de l'action

- ◆ Création de deux réseaux distincts :
 - ◇ un réseau de relais Handicap auditeurs, constitué d'un binôme Biatss / EC au sein de chaque entité ;
 - ◇ un réseau de relais handicap agents, constitué des correspondants RH ;
- ◆ Les relais Handicap auront pour mission :
 - ◇ transmission aux entités des informations liées au handicap ;
 - ◇ mise en lien des agents et des auditeurs avec le référent Handicap (mise en place d'un processus d'accompagnement de l'auditeur tout au long de son parcours de formation | détection et accompagnement des étudiants non identifiés | réseau de pair aidance-auditeurs handicapés experts) ;
 - ◇ appui du référent Handicap pour traitement des situations individuelles (aménagement, accompagnement...) ;
 - ◇ sensibilisation et assistance aux collègues EC par le relai Handicap EC, pour le développement de l'accessibilité des enseignements.
- ◆ L'animation des réseaux impliquera des rencontres, de la formation, la mise en place d'outils communs

Référent action

Référents Handicap (CCP pour les auditeurs et DRH pour les agents)

Planning des actions

Actions	2025	2026	2027	2028	2029
Yes we Cnam					
1 Études Handicap	X	X	X	X	X
2 Adelah – salle expérimentale	X	X	X		
Lever les barrières : accessibilité des locaux et numérique					
3 Impliquer les personnes concernées	X	X	X	X	X
4 Finaliser l'Ad'ap et prioriser l'évolution des bâtiments	X	X	X	X	X
5 Adopter une signalétique du Cnam accessible à tous	X				
6 Mettre en place une approche Amélioration continue et UX	X	X	X	X	X
7 Mettre en accessibilité et adapter les ressources documentaires	X	X	X	X	X
Cnam pour tous : parcours de l'auditeur en situation de handicap					
8 Réaliser un diagnostic interne des parcours de formation	X				
9 Adopter une communication spécifique auprès du public sur la mission Handi'Cnam	X	X	X	X	X
10 Mettre en place un accueil privilégié des auditeurs à besoins spécifiques	X	X	X	X	X
11 Concevoir les modalités d'aménagement des auditeurs à besoins spécifiques	X				
Cap vers la diversité : recrutement et accompagnement des BOE					
12 Ouvrir de nouvelles voies de recrutement des BOE	X	X	X	X	X
13 Former les jurys de recrutement	X	X	X	X	X
14 Sécuriser et pérenniser les emplois BOE	X	X	X	X	X
15 Installer un processus d'amélioration continue dans le suivi et l'intégration des BOE	X	X			
Tous engagés					
16 Engager le Cnam dans l'obtention du label Diversité	X	X	X	X	X
17 Engager le Cnam dans les événements Handicap nationaux	X	X	X	X	X
18 Mettre en place des actions de communication et de sensibilisation	X	X	X	X	X
19 Développer une politique d'achats engagés	X	X	X	X	X
20 Mettre en place deux réseaux Handicap (agents et auditeurs)	X	X	X	X	X

Le cadre législatif et réglementaire

- ◆ Code de l'éducation articles D. 613-26 à D 613-30 et L. 712-3
- ◆ Code général de la fonction publique, articles L 352-1 et suivants
- ◆ Décret 86-83 modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- ◆ Loi 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs Handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.
- ◆ Loi 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
- ◆ Décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.
- ◆ Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- ◆ Décret 2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.
- ◆ Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies, ratifiée par décret le 1^{er} avril 2010.
- ◆ Circulaire 2011-220 du 27-12-2011 : Examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur. Organisation pour les candidats présentant un handicap.
- ◆ Circulaire du 4 septembre 2012 pour la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi.
- ◆ Charte université-handicap 2012 (MESR, CPU).
- ◆ Loi du 22 juillet 2013 sur la création d'un Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.

- ◆ Ordonnance 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.
- ◆ Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».
- ◆ Décret 2019-768 du 25 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.
- ◆ Loi 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique.
- ◆ Décret no 2021-1480 du 12 novembre 2021 relatif à l'organisation des classes préparatoires aux grandes écoles et à la continuité des aménagements des épreuves des examens ou concours de l'enseignement supérieur.
- ◆ Circulaire MESR du 6 février 2023 relative aux adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant.
- ◆ Circulaire MESR du 10 juillet 2024 relative aux étudiants en situation de handicap.
- ◆ Conventions du Cnam avec le réseau GESAT (Réseau économique des établissements ou services d'aide par le travail – ESAT – et entreprises adaptées – EA) depuis 2016, et conventions en vigueur 2024-2025.

Glossaire

AG	administratrice générale
Ad'ap	agenda d'accessibilité programmée
BOE	bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	conseil d'administration
CCP	Centre Cnam Paris
CFA	centre de formation des apprentis
CSA	comité social d'administration
Codir	comité de direction
Copil	comité de pilotage
DNF	Direction nationale de la formation
DGS	Direction générale des services
DN1	Direction nationale des usages du numérique
Dircom	Direction de la communication
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
EA	entreprises adaptées
EC	enseignant-chercheur
ERP	établissement recevant du public
ESAT	établissements et services d'aide par le travail
PMR	personnes à mobilité réduite
RQTH	reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé