



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N°90/2025

Approbation du schéma directeur pluriannuel du handicap 2025-2029

Le Conseil d'administration de l'Université PSL
dans sa séance du 18 décembre 2025

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu le décret n° 2025-63 du 23 janvier 2025 portant adhésion de nouveaux établissements- composantes à l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et modifiant ses statuts ;

Vu les statuts modifiés de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu la désignation du Président de l'Université PSL, El Mouhoub Mouhoud, par délibération n°48/2024 du 17 décembre 2024 ;

DECIDE

Article Unique :

Le Conseil d'Administration approuve le schéma directeur pluriannuel du handicap 2025-2029, ci-après annexé.

38 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention,

Le Président
Professeur El Mouhoub MOUHOUD



Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.

PROJET SCHEMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2025-2029

Université PSL

Remarque préalable : À des fins d'accessibilité et de simplification pour la lecture et les logiciels de synthèse vocale, ce document n'utilise pas le point médian, mais privilégie d'autres formes d'écriture inclusive.

Université PSL
SDPH 2025 - 2029

Mot de la Gouvernance

C'est avec grande joie que nous publions le présent Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap, fruit d'un travail collectif de l'ensemble des 13 composantes de l'Université PSL déployé sur une année environ ! Au-delà du schéma lui-même, c'est la dynamique collective qu'il convient de souligner. Si les enjeux d'accessibilité et d'inclusion sont en réflexion au sein de l'Université PSL et de chacune de ses composantes depuis sa création, ils ont pris une tournure plus marquée en 2022 lors de la création au sein des services mutualisés d'une cellule IDEA (Inclusion Diversité Egalité Accessibilité), comptant une chargée de mission à temps plein expérimentée sur les questions de handicap et d'accessibilité. Autour de ce point focal, les établissements composantes ont renouvelé ou renforcé leurs référents handicap, un groupe de travail commun régulier et de plus en plus expert est né pour proposer une méthodologie puis construire pas à pas le schéma proposé. Le principe de subsidiarité cher à l'Université PSL y est à l'œuvre : Un axe mutualisé, des actions coordonnées pour gagner en efficacité et visibilité couplé à des actions plus locales là où les besoins ou les moyens des établissements-composantes sont spécifiques.

Un grand bravo aux équipes, mais aussi à tous et toutes au sein des directions métiers qui ont participé à la réflexion...et seront mobilisés pour la mise en œuvre ! L'inclusion est l'affaire de tous et de chacun : pour que le SDPH ne reste pas lettre morte il est désormais nécessaire que chaque membre des communautés académique, administrative ou étudiante s'empare du sujet à sa manière pour se former, ajuster sa posture et soit acteur du plan ! En avant donc, bonne lecture et bel engagement à venir !

Florence Benoit-Moreau
Vice-présidente vie étudiante et responsabilité sociale



Note préalable de la coordination

Instauré par la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, le **schéma directeur pluriannuel du handicap** vise à garantir l'accessibilité de l'ensemble des établissements. La charte Université/Handicap du 4 mai 2012 en précise les attentes.

"Chaque établissement élabore sa politique en la matière et en définit les axes stratégiques. Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté en conseil d'administration. Le schéma directeur couvre ainsi l'ensemble des domaines concernés par le handicap dans l'institution : étudiantes et étudiants, personnels, formation et recherche, accessibilité.

Depuis la mise en place de la charte et la création des structures d'accueil, les établissements accueillent un nombre croissant d'étudiants et de personnels en situation de handicap.

L'objectif de ce travail mutualisé est double :

- Permettre aux établissements de PSL de se doter d'un **schéma directeur pluriannuel du handicap** qui favorise une réelle prise en compte du handicap et réponde ainsi aux exigences réglementaires.
- Traduire une **politique inclusive commune** portée collectivement par nos établissements.

Construit autour de **six axes thématiques et organisationnels**, ce document s'appuie sur les contributions de plusieurs groupes de travail et comités inter-établissements. Son suivi a été assuré grâce à l'implication précieuse des référents et référentes handicap auprès des étudiants et étudiantes et des personnels en situation de handicap des **13 établissements de PSL**.

Ce document est le fruit d'un travail ambitieux, mené collectivement et rendu possible grâce à une coordination soutenue sur plusieurs niveaux. Pendant deux années, des concertations régulières ont eu lieu au sein des groupes de travail spécifiques, des réunions locales, des retours du GT Handicap et des discussions menées dans chaque établissement participant au projet mutualisé. Cette démarche collaborative a permis de construire un schéma partagé, adapté aux réalités institutionnelles de chacun : ministère de tutelle, labellisation, schéma DRS et/ou Vie étudiante.



Glossaire

Ad'AP : Agenda d'accessibilité programmée

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

APACHES : Association de Professionnels d'Accompagnement du Handicap dans l'Enseignement Supérieur

ARS : Agence Régionale de Santé

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

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BU : Bibliothèque Universitaire

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

CIP : Centre d'Innovation Pédagogique

CC : Contrôles Continus

CVEC : Contribution de Vie Etudiante et de Campus

DGS : Direction Générale des Services

DIRCOM : Direction de la Communication

DRH : Direction des Ressources Humaines

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

EDC : Égalité Des Chances (programme)

ESH : Etudiant en Situation de Handicap

ETP : Equivalent Temps Pleins

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

GT : Groupe de travail

IP : Insertion Professionnelle

ORE : Orientation et Réussite des étudiants

MCF : Maître et Maîtresse de Conférences

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MH : Mission Handicap

PAEH : Plan d'Accompagnement de l'Etudiant Handicapé

PMR : Personne à Mobilité Réduite

PPMS : Plan Particulier de Mise en Sécurité

PSH : Personne en Situation de Handicap

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations

SCD : Service Commun de Documentation

SDPH : Schéma Directeur Pluriannuel Handicap

TND : Troubles neurodéveloppementaux



Cadre réglementaire

Le schéma directeur pluriannuel handicap permet de fournir une réponse structurée aux obligations énoncées par les textes s'appliquant aux établissements d'enseignement supérieur en matière de handicap, qui sont les suivants :

Loi du 11 février 2005 : La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées constitue le socle du cadre réglementaire. Elle définit ainsi le handicap. : « **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.** » (Titre 1er, Article 2).

De cette définition découle le droit à la compensation et d'autres principes fondamentaux :

- **Le principe fondamental de compensation**
- **Le principe fondamental d'accessibilité généralisé**
- **Le principe fondamental de non-discrimination**

Plus spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, la loi impose

- **L'obligation de proposer des aménagements pour compenser le handicap aux étudiants et personnels en situation de handicap**
- **L'accessibilité des locaux** sous 10 ans (l'arrêté du 8 décembre 2014 fixe par la suite les règles techniques d'accessibilité s'appliquant aux Etablissements Recevant du Public situés dans un cadre bâti existants et aux installations ouvertes au public existantes)
- **L'accessibilité numérique**
- **La formation au handicap**, initiale ou continue, des personnels concernés par chaque aspect : enseignement, encadrement, technique et bâtimentaire.
- **L'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés** (réaffirmation de la loi du 10 juillet 1987). La nouveauté induite par la loi de 2005 pour le secteur public est que si cette obligation n'est pas remplie, une contribution doit désormais être payée au FIPHFP

Loi 2013-660 du 22 juillet 2013 impose aux établissements de se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap :

- « Il [le CA] adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi. » (Article L712-3 du Code de l'éducation). »
- « Le conseil académique en formation plénière (...) propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. » (Article L712-6-1 du code de l'éducation)

Circulaire n° 2011-220 du 27 décembre 2011 fixe les modalités d'organisation des examens et concours de l'enseignement scolaire et supérieur pour les personnes candidates en situation de handicap

Circulaire du 6 février 2023 énonce les adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les personnes candidates en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant.

Circulaire du 10 juillet 2024 rappelle les droits des étudiants en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant dans le cadre de leurs parcours de formation dans l'enseignement supérieur.

Organisation, moyens et actions

Méthodologie

Le premier Schéma Directeur Pluriannuel du handicap de l'Université PSL s'est déroulé sur la période 2019-2023. Le bilan de ce plan a révélé la difficulté rencontrée par les référents et référentes handicap au sein des établissements pour promouvoir une intégration complète de la politique du handicap dans les différentes directions. Pour être efficace, cette politique doit être un projet d'établissement dans lequel chaque service et direction est activement impliqué dès le début, afin de renforcer son application et sa portée au sein des établissements.

Pour répondre à cette nécessité, une méthodologie de projet impliquant les différents services et directions des établissements a été proposée au Groupe de Travail (GT) handicap, puis validée par le Comité des Directeurs Généraux des Services (DGS) des établissements. Cette méthodologie s'appuie sur l'ensemble des espaces de travail inter-établissements de PSL et se déploie sur une année universitaire. Le document est ensuite visé par une équipe locale (niveau établissement), supervisé par un représentant de la gouvernance de l'établissement afin de s'assurer de l'adhésion de l'établissement.

Des outils de suivi et de pilotage ont été mis en place via un canal de communication dédié sur Teams, permettant aux responsables de projet de suivre les sujets abordés lors des différents GT. Les phases du projet pour certains établissements ont été ajustées en fonction des contraintes institutionnelles.

PHASE DE PROJET	DÉBUT	FIN	DETAILS
Phase 1 : Cadrage et diagnostics	11/2023	02/2024	Diagnostic individuel des établissements. Méthodologie de projet proposée au GT handicap puis validée en Comité DGS en février
Phase 2 : Consultations	03/2024	09/2025	Intégration des sujets dans les GT et comité inter-établissements. Consultation des associations externes et acteurs de l'enseignement supérieur inclusif
Phase 3 : Structuration et écriture	06/2024	11/2025	Rédaction des documents + ajout d'une phase intermédiaire par les équipes locales
Phase 4 : Partage, concertation et finalisation	02/2025	11/2025	Adaptation des SDPH aux problématiques établissements.
Phase 5 :	10/2025	12/2025	Présentation en instances

Définition de la stratégie de l'élaboration de la politique handicap

Le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH) constitue la déclinaison stratégique de la politique d'inclusion de l'Université PSL. Il fixe des objectifs clairs, identifie les moyens à mobiliser et propose un plan d'action structuré autour de six axes prioritaires, déclinés en objectifs concrets sur une période de quatre ans. Ce schéma est le fruit d'un travail collectif mené avec les services et directions concernés : Vie étudiante, bibliothèques, SSE, sport, mobilité, patrimoine, ressources humaines, médecine du travail, numérique. Il s'appuie sur un état des lieux des publics concernés, sur le bilan du précédent SDPH (2019–2023), et sur les besoins identifiés dans un contexte institutionnel et budgétaire exigeant. La démarche d'élaboration a été relancée en janvier 2024 avec la réactivation du groupe de travail inter-établissements, coordonnée par la nouvelle coordinatrice handicap de PSL. Elle a permis de dégager plusieurs priorités structurantes : renforcer les missions handicap et les équipes de santé, structurer un réseau de référents à deux niveaux (PSL et établissements), développer des actions



de formation et de sensibilisation, mieux accompagner les troubles du neurodéveloppement via la signature de la charte Atypie-Friendly, et garantir l'accès à la vie étudiante et au sport pour tous et toutes.

La mise en œuvre du SDPH repose sur une gouvernance claire, un comité de pilotage dédié, et des outils de suivi partagés (indicateurs, bilans, cartographie des acteurs). Elle vise à garantir une évaluation régulière des actions engagées et une information transparente des instances.

Mise en place de comité de suivi

La mise en œuvre du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH) repose sur une gouvernance structurée, articulée autour de trois niveaux complémentaires : le pilotage stratégique à l'échelle de PSL, le suivi inter-établissements et la coordination opérationnelle assurée par le Pôle IDEA.

Comité de pilotage stratégique PSL

Un comité de pilotage dédié au suivi du SDPH se réunit trois fois par an. Il a pour mission d'évaluer l'avancement des actions, d'identifier les points de vigilance et de garantir la cohérence globale de la politique handicap à l'échelle de PSL.

Ce comité est composé de sept membres :

- la Directrice Général des Services,
- la Vice-Présidente Formation,
- la Vice-Présidente Vie étudiante,
- la Vice-Présidente Responsabilité Sociétale des Universités (RSU),
- la Directrice des Ressources Humaines,
- la Directrice de la Vie Étudiante,
- la Coordinatrice handicap du Pôle IDEA.

Suivi inter-établissements

Le comité des Directeurs Généraux des Services (DGS) consacre deux réunions annuelles au suivi des schémas directeurs dans les établissements membres. Ces temps d'échange permettent de partager les avancées, de faire remonter les besoins spécifiques et de favoriser l'harmonisation des pratiques.

Coordination opérationnelle – Pôle IDEA

La coordination quotidienne du SDPH est assurée par la coordinatrice handicap de PSL, rattachée au Pôle IDEA. Elle est chargée de :

- Garantir une veille réglementaire active en lien avec les ministères et les instances nationales ;
- Animer le GT handicap de PSL et assurer le suivi des problématiques identifiées ;
- Coordonner la rédaction, la mise à jour et le suivi du SDPH à l'échelle de PSL ;
- Accompagner les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur propre schéma directeur.

Éléments budgétaires

Dotations ministérielles

L'établissement PSL dispose d'une dotation ministérielle pour la première fois accordée en 2025 de 5 999€ pour l'accompagnement des étudiants et étudiantes en situation de handicap recensés.

Contribution à la vie étudiante et de campus

La contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC) est une taxe affectée prévue par la loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE). Elle est destinée à financer des actions de vie étudiante telles que définies dans la circulaire relative à la programmation et au suivi des actions financées par la contribution vie étudiante et de campus.

Les fonds recueillis sont destinés à l'ensemble de la population étudiante. Une partie de ce fonds peut soutenir des initiatives en faveur des publics étudiants en situation de handicap et contribuer à améliorer l'accessibilité et dynamiser leur participation à la vie de campus et vie étudiante.

Budget FIPHP

Les contributions reversées au FIPHP

Evolution depuis le premier Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap 2019 – 2023

Le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH) 2019-2023 a été le premier plan stratégique adopté par l'Université PSL pour formaliser une politique du handicap commune à l'ensemble de ses établissements. Certains établissements de PSL, comme l'ENS-PSL et Dauphine-PSL, ont également développé leur propre SDPH. Lors de son élaboration, le SDPH 2019-2023 s'est appuyé sur le Groupe de Travail (GT) handicap de PSL, avec pour objectif de répondre aux besoins spécifiques de chaque établissement tout en créant une politique commune.

Depuis, plusieurs événements structurants au sein de nos établissements ont souligné l'importance de créer un SDPH capable à la fois de promouvoir une politique ambitieuse du handicap et de respecter les particularités de chaque entité. Ce nouveau SDPH vise donc à encourager une dynamique de co-construction, tout en prenant en compte les contraintes de ressources humaines et financières allouées à cette politique. Les services mutualisés de l'établissement viendront renforcer les équipes locales sur ces enjeux.

Renforcement du service mutualisé de santé étudiante (SSE)

Le service de santé étudiante (SSE) de l'Université PSL a commencé son activité à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il comporte désormais 3 principaux services à destination des étudiantes et étudiants de PSL :

- Un pôle de médecine préventive,
- Un pôle de prévention et d'orientation psychologique, le PPOP
- Un service de téléconsultation opéré par la plateforme Qare.

Il est composé d'un médecin de prévention (0,8 ETP), une infirmière coordinatrice (1 ETP) ainsi que 5 psychologues (2,5 ETP) et d'une psychiatre (0,6 ETP).

L'équipe est complétée par les psychologues des établissements de PSL, des Mines de Paris – PSL et de l'École des Arts décoratifs, avec lesquelles l'équipe du PPOP travaille en proximité. Des liens privilégiés sont établis avec les équipes santé de l'ENS-PSL (médecine du travail et infirmière) et Dauphine-PSL (infirmière).

Renforcement du centre mutualisé d'innovation pédagogique

Le Centre d'innovation pédagogique, service commun à toutes les composantes, a pour mission d'améliorer les conditions d'apprentissage des étudiants de PSL. Afin de remplir sa mission, le Centre accompagne donc le personnel enseignant et de recherche (E-C) dans leurs projets de transformation pédagogique. Il leur propose un ensemble de services visant la prise en compte, dans leurs pratiques pédagogiques, de la diversité des profils et des besoins des étudiants et étudiantes.

Le Centre est composé de 15 personnes (un directeur, une assistante administrative, 3 responsables de pôle et 10 ingénieurs pédagogiques).

Le Centre développe une expertise sur les notions de pédagogie inclusive et de conception universelle de l'apprentissage afin de toujours mieux accompagner les enseignants sur ces problématiques. Sur l'année universitaire 2023 – 2024, deux ingénieures pédagogiques du CIP se sont formées par l'Institut français de l'Éducation à la Conception Universelle des Apprentissages.

Arrivée d'une coordinatrice handicap au niveau de PSL

L'arrivée d'une coordinatrice handicap en novembre 2023 a permis de redynamiser le GT du handicap et de commencer la coordination des actions handicap sur les différents établissements.

Dès l'année 1, plusieurs projets ont pu être relancés :

- Réponse à un AAP sur les Universités Démonstratrices Inclusives (non retenue)
- Module d'auto-formations sur Moodle pour les équipes pédagogiques, y compris pour le tutorat étudiant
- Relance du GT handicap (fréquence : toutes les 6 semaines)

Table des matières

Mot de la Gouvernance	1
Note préalable de la coordination	2
Glossaire.....	3
Cadre réglementaire	4
Organisation, moyens et actions	5
Méthodologie.....	5
Définition de la stratégie de l'élaboration de la politique handicap	5
Mise en place de comité de suivi	6
Etats des lieux des établissements de PSL	Erreur ! Signet non défini.
Eléments budgétaires	6
Ministère de tutelle et éléments de cadrage	Erreur ! Signet non défini.
Evolution depuis le premier Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap 2019 – 2023.....	7
Axe 1 : Soutien à la politique du handicap au niveau de PSL	10
Objectif 1 : Accompagner les établissements de PSL dans la structuration des politiques handicap.....	10
Objectif 2 : Développer l'accessibilité de la participation à la vie étudiante	11
Objectif 3 : Renforcer la participation des étudiants en situation de handicap à la gouvernance et à la co-construction des politiques	12
Objectif 4 : Faciliter l'accès aux logements et aux aides sociales pour limiter le surcoût lié au handicap.....	13
Objectif 5 : Soutenir les actions liées à la pédagogie inclusive	14
Objectif 6 : Développer l'accès à la santé et au sport des étudiants.....	15
Axe 2 : L'information, la formation, la sensibilisation et la prévention	16
Objectif 1 : Informer sur la prise en compte du handicap.....	16
Objectif 2 : Sensibiliser les collectifs de travail et de formation.....	17
Objectif 3 : Prévenir les risques psychosociaux en accompagnant les professionnels	18
Axe 3 : L'accessibilité du bâtiment, du service, du numérique et des savoirs	19
Objectif 1 : Améliorer l'accessibilité des bâtiments (SDVE : Axe 4.3).....	19
Objectif 2 : Développer l'accessibilité numérique.....	20
Objectif 3 : Développer l'accessibilité des savoirs	21
Indicateurs de suivi	21
Axe 4 : La prise en compte du handicap dans la pédagogie et dans la recherche	22
Objectif 1 : Valoriser la recherche et inciter les contrats doctoraux handicap.....	22
Objectif 2 : Améliorer l'identification et l'accompagnement des situations de handicap chez les personnes en formation doctorale, quel que soit leur statut contractuel.....	23
Objectif 3 : Développer les pédagogies inclusives	24
Objectif 4 : Valoriser les implications des étudiants auprès des étudiants en situation de handicap et structurer le statut d'aidant	25
Axe 5 : L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	26
Objectif 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	26
Objectif 2 : Améliorer la prise en compte des aménagements dans les examens.....	28

Objectif 3 : Structurer et améliorer l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.....	29
Objectif 4 : Faciliter et favoriser l'accueil des mobilités des étudiants en situation de handicap	30
Axe 6 : L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap	31
Objectif 1 : Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des agents en situation de handicap.....	31
Objectif 2 : Mettre en place des partenariats internes et externes pour favoriser le recrutement.....	32
Objectif 3 : Renforcer les procédures d'accueil à l'égard des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi	33
Objectif 4 : Développer des dispositifs et procédures pour faciliter l'accompagnement des agents en situation de handicap	34



Axe 1 : Soutien à la politique du handicap au niveau de PSL

Objectif 1 : Accompagner les établissements de PSL dans la structuration des politiques handicap

Constat

Au cours des six dernières années, PSL a franchi plusieurs étapes majeures pour renforcer l'accueil et l'accompagnement des personnes poursuivant des études en situation de handicap, dans un contexte de formations exigeantes :

- **2018** : création de la vice-présidence Vie étudiante et Responsabilité sociale ;
- **2020** : mise en place des Services Mutualisés Vie étudiante et d'une direction associée ;
- **2023** : lancement de la cellule IDEA.

En 2023 et 2024, les instances centrales de PSL ont affirmé leur volonté de construire des politiques inclusives communes. Le Directoire a validé la création de la cellule IDEA, inspirée de modèles européens, et s'est engagé dans l'harmonisation des schémas directeurs (Vie étudiante, Handicap, Développement durable).

Malgré l'autonomie des établissements, ces engagements ouvrent la voie à une **mutualisation des outils, des formations et des pratiques**, voire de certains postes, dans le cadre d'une stratégie partagée.

Pour être efficaces, les politiques handicap doivent s'appuyer sur **des données fiables**, permettant d'identifier les publics concernés, de répondre à leurs besoins réels, et de justifier les actions mises en œuvre.

Actions mutualisées

- Renforcer et animer le réseau des personnes référentes handicap via le GT Handicap PSL
- Développer des outils de suivi harmonisés, en lien avec les indicateurs nationaux
- Organiser des formations régulières pour les référents handicap, en partenariat avec l'École Interne, le MESRI et APACHES
- Assurer un suivi régulier du SDPH dans les comités DGS et GT inter-établissements

Pilote

Direction de la Vie Etudiante et de Campus

Services, directions et prestataires externes associés

Comité DGS, Pôle IDEA, personnes référentes handicap des établissements (GT Handicap), Ecole Interne, Vie associative des établissements, Direction Vie Etudiante et de Campus de PSL, MESRI, Association APACHES, THRANSITION

Jalons

- A un an : niveau 1 des personnes référentes handicap sur l'année 1
- A deux ans : niveau 2 des personnes référentes handicap sur l'année 2
- A quatre ans : Évaluation de la structuration du réseau et des outils de suivi

Indicateurs de suivi

Nombre de personnes référentes handicap formées

Taux de participation aux GT

Nombre d'établissements ayant adopté un plan local structuré

Impact financier

Année 1	8000€
Année 2	2500€
Année 3	2500€
Année 4	2500€



Objectif 2 : Développer l'accessibilité de la participation à la vie étudiante

Constat

L'un des principaux défis rencontrés par les établissements de PSL est de garantir une vie étudiante inclusive à l'ensemble des communautés étudiantes. Ce travail est mené par la Direction de la Vie Étudiante et de Campus, en lien avec le pôle IDEA.

Depuis 2023, dans le cadre du Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE), des ateliers et consultations ont permis de **co-construire des outils de communication adaptés aux usages et aux besoins de tous les publics**, notamment les publics étudiants en situation de handicap.

Actions mutualisées

- **Former les associations étudiantes à l'organisation d'événements inclusifs**, en partenariat avec 100% Handinamique et à l'aide des fiches techniques du GT Handicap de la CGE
- **Lancer un label "Association Inclusive"** dans tous les établissements, en lien avec 100% Handinamique
 - Intégrer ce label dans un futur label IDEA global, couvrant l'ensemble des dimensions de l'inclusion
- **Créer un prix annuel récompensant les initiatives inclusives étudiantes**, avec un soutien financier ou logistique
- **Créer des espaces de vie étudiante inclusifs**, en lien avec les parties prenantes du territoire et l'association Handinamique
- **Intégrer et impliquer les ESH dans la construction d'une politique handicap** de l'établissement

Pilote

Direction de la Vie Etudiante et de Campus

Services, directions et prestataires externes associés

IDEA, Directions Vie étudiante des établissements, 100% Handinamique, Fondation PSL, Mairies d'arrondissement et de Paris, CROUS

Jalons

- A un an : Formation obligatoire d'au moins un des membres des associations étudiantes, désignation de personnes référentes handicap au sein des associations étudiantes, mise en place d'une permanence d'accès aux droits et de pair-émulation des ESH
- A deux ans : Lancement du label Association Inclusive (version 1), Première édition des prix des initiatives inclusives, évaluation et pérennisation de la permanence associative
- A quatre ans : Pérennisation du prix avec le soutien de fondations et d'entreprises partenaires, Intégration du label dans la stratégie IDEA globale

Indicateurs de suivi

Nombre d'associations labellisées

Nombre de formations réalisées

Fréquentation de la permanence d'accès aux droits et de pair-émulation sur le centre de la Vie Étudiante de PSL, 5 rue André Mazet (Paris 6^{ème})

Nombre de candidatures aux prix inclusifs

Taux de satisfaction des étudiants en situation de handicap sur la vie associative

Impacts financiers

Année 1 : 5 000€

Années suivantes : à définir et à arbitrer dans le cadre du dialogue budgétaire, en fonction de l'évolution du projet

Objectif 3 : Renforcer la participation des étudiants en situation de handicap à la gouvernance et à la co-construction des politiques

Constat

Les publics étudiants en situation de handicap (ESH) sont directement concernés par les politiques d'inclusion. Leur participation active à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des actions est essentielle pour garantir la pertinence et l'efficacité des dispositifs.

Actions mutualisées

- **Intégrer des représentants et représentantes ESH dans les comités de pilotage locaux et inter-établissement**
- **Organiser des ateliers de co-construction** avec les ESH sur les thématiques clés (vie étudiante, pédagogie, accessibilité)
- **Mettre en place un canal de retour d'expérience anonyme** pour recueillir leurs propositions et difficultés
- **Valoriser leur engagement dans les dispositifs de participation étudiante** (ex. : modules d'engagement, reconnaissance institutionnelle)

Pilote

Direction de la Vie Etudiante et de Campus

Services, directions et prestataires externes associés

Pôle IDEA, Directions Vie étudiante des établissements, 100% Handinamique

Jalons

- **À un an** : Identification de ESH représentants dans chaque établissement.
- **À deux ans** : Organisation d'un premier atelier inter-établissements de co-construction.
- **À quatre ans** : Intégration systématique des retours ESH dans les bilans du SDPH.

Indicateurs de suivi

Nombre de représentants ESH intégrés dans les comités de pilotage

Nombre d'ateliers de co-construction organisés

Taux de satisfaction des ESH concernant leur participation

Nombre de propositions et difficultés recueillies via le canal anonyme

Taux de valorisation de l'engagement des ESH dans les dispositifs de participation étudiante

Impact financier : Aucun impact identifié



Objectif 4 : Faciliter l'accès aux logements et aux aides sociales pour limiter le surcoût lié au handicap

Constat

Conformément aux dispositions du Code de l'éducation, les étudiants et étudiantes peuvent accéder à des logements universitaires gérés par divers organismes publics et privés (Crous, établissements d'enseignement supérieur, organismes d'habitat social, opérateurs privés). Les logements du Crous sont attribués selon des critères sociaux et l'éloignement du lieu d'études du domicile familial. Si aucun logement adapté n'est attribué, les services sociaux du Crous et le service mutualisé de logement peuvent accompagner les ESH dans la recherche de solutions.

Compte tenu des difficultés d'accessibilité des transports en commun, le service de logement souhaite anticiper au mieux le mal logement des ESH ou ayant un état de santé invalidant.

Actions mutualisées

- **Prendre en compte les chaînes de déplacement** dans la gestion des parcs locatifs réservés aux étudiants et étudiantes.
- **Anticiper les besoins spécifiques** liés à l'état de santé des étudiants et étudiantes.
- **Mettre en place une aide sociale** pour le déménagement des étudiants boursiers et étudiantes boursières ou bénéficiaires de l'AAH

Pilote

Direction de la Vie Etudiante et de Campus

Services, directions et prestataires externes associés

CROUS de Paris, SMS Logement PSL, Pôle IDEA

Jalons

- A un an : Ajout lors du questionnaire de sollicitation de la question "Avez-vous des besoins spécifiques en raison de votre état de santé (joindre un avis du médecin du SSE) pour l'orientation de votre logement ?"
- A deux ans : Évaluation et ajustement des dispositifs mis en place
- A quatre ans : Pérennisation des aides sociales et des dispositifs d'accompagnement

Indicateurs de suivi

Nombre de solutions apportées par rapport au nombre de sollicitations

Mesure d'impact après 6 mois

Nombre de demandes d'aides sociales sur le logement handicap

Impacts financiers

Commission d'aides sociales à évaluer



Objectif 5 : Soutenir les actions liées à la pédagogie inclusive

Constat

La pédagogie inclusive vise à rendre les enseignements accessibles à tous les étudiants, quels que soient leurs besoins spécifiques. Cela implique de former les équipes pédagogiques, de mettre à disposition des outils adaptés, et d'harmoniser les pratiques d'aménagement dans l'ensemble des établissements de PSL.

Actions mutualisées

- **Renforcer l'expertise du Centre d'Innovation Pédagogique (CIP)** sur l'accessibilité universelle
- **Développer des modules d'autoformation sur Moodle**, pour encourager l'apprentissage autonome des personnes en charge de l'enseignement.
- **Maintenir et optimiser l'utilisation de l'outil Brickfield**, pour faciliter la mise en accessibilité des contenus pédagogiques
- **Intégrer le module de formation sur l'accessibilité à la formation obligatoire des nouveaux MCF**
- **Uniformiser les procédures d'aménagement pédagogique** dans tous les établissements
- **Organiser des formations spécifiques pour l'enseignement des langues** en lien avec les besoins de leur discipline

Pilote

Direction de la Formation

Services, directions et prestataires externes associés

CIP, GT Handicap, Pôle IDEA, GFR de langues, Ecole Interne, ENS-PSL

Jalons

→ À un an

- Intégration d'un module sur l'accessibilité dans la formation obligatoire des nouveaux et nouvelles MCF (Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires)
- Déploiement d'outils techniques sur Moodle.
- Harmonisation des pratiques d'accompagnement dans les établissements.

→ À deux ans

- Renouvellement et optimisation de l'usage de Brickfield sur Moodle.
- Lancement de la formation de l'enseignement des langues inclusifs par l'ENS

→ À quatre ans

- Formation de deux ingénieurs pédagogiques supplémentaires spécialisés au sein du CIP

Indicateurs de suivi

Nombre de formations spécifiques à l'accessibilité mises en place

Taux de participation des publics enseignants aux formations proposées

Niveau de satisfaction des publics utilisant les outils pédagogiques accessibles

Proportion d'établissements ayant adopté des procédures harmonisées

Impacts financiers

Coûts de formation et de montée en compétences des équipes pédagogiques

Maintenance et renouvellement de l'outil Brickfield : 15 740 € annuel

Ressources nécessaires pour développer et maintenir les espaces de formation sur Moodle

Objectif 6 : Développer l'accès à la santé et au sport des étudiants

Constat

Au-delà des aménagements pédagogiques et d'examen, les ESH doivent pouvoir accéder à une offre de santé et de sport adaptée à leurs besoins. Le Service de Santé Étudiante (SSE) joue un rôle central dans cette mission, conformément aux articles du Code de l'éducation et du Code de la sécurité sociale.

Il peut également orienter les ESH vers des dispositifs favorisant leur bien-être physique et mental. En parallèle, l'accès à une pratique sportive inclusive et adaptée reste un levier essentiel pour la santé globale des étudiants et étudiantes.

Actions mutualisées

- **Développer un programme "Sport Santé"** en lien avec le SSE et PSL Sport.
- **Étendre l'offre de sport accessible à l'échelle de PSL**, en concertation avec les ESH, pour proposer des activités réellement adaptées
- **Labelliser les associations sportives** et Bureaux des Sports dans le cadre du label "Association Inclusive" (année 3)
- **Mettre en place un partenariat avec une structure locale** (ex. : Paris Université Club) pour garantir l'accès à des installations sportives accessibles et à des activités de bien-être ou de thérapie par le sport

Pilote

Direction de la Vie Etudiante et de Campus

Services, directions et partenaires associés

Service de Santé Étudiante, Service des sports PSL, Associations sportives étudiantes, Paris Université Club ou autre structure locale, Pôle IDEA

Jalons

- **A un an** : Organisation d'une concertation sur le sport santé avec les ESH.
- **A deux ans** : Lancement de l'offre de sport adapté et signature d'une convention avec la MDPH
- **A quatre ans** : Labellisation des associations sportives et BDS

Indicateurs de suivi

Nombre d'ESH bénéficiant de séances de sport adapté

Nombre d'associations sportives labellisées

Taux de satisfaction des ESH sur l'offre sport-santé

Nombre de partenariats mis en place avec des structures sportives accessibles

Impacts financiers

À évaluer : coûts liés à la mise en place des partenariats, à l'adaptation des équipements, et au développement du programme sport santé.



Axe 2 : L'information, la formation, la sensibilisation et la prévention

L'université PSL, forte de son expérience dans la mutualisation des services étudiants, s'engage à structurer une politique inclusive afin de garantir une harmonisation des pratiques et des connaissances des personnels impliqués dans l'accompagnement des personnes concernées. Pour cela, des dispositifs d'information, de formation, de sensibilisation et de prévention doivent être conçus, mutualisés et mis à jour régulièrement.

Les objectifs visés par cet axe incluent la diffusion d'informations claires et actualisées sur les procédures et politiques relatives au handicap, afin de garantir une prise en charge optimale et uniforme. Cela implique également la mise à disposition de ressources pratiques, à la fois pour les étudiants et pour les personnels, facilitant ainsi l'accès à l'information et aux dispositifs.

Objectif 1 : Informer sur la prise en compte du handicap

Constat

La diffusion d'informations claires et accessibles sur les politiques handicap, les procédures d'aménagement et l'accès aux contacts des personnes en charge de ces sujets restent insuffisants. Les pratiques sont hétérogènes entre établissements, ce qui crée des inégalités d'accès à l'information pour les publics concernés.

Actions :

- **Publier le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap** pour assurer sa consultation par tous
- **Transmettre et actualiser les informations** via les plateformes (Parcoursup, MonMaster etc.) pour diffuser des informations claires et actualisées sur les procédures liées au handicap.
- **Créer et actualiser les pages intranet et institutionnelles** sur les procédures et la politique handicap
- **Mettre à disposition un mail générique** via les sites institutionnels pour assurer une réponse rapide et standardisée.
- **Présenter les dispositifs handicap** lors des journées d'accueil et réunions de rentrée
- **Diffuser régulièrement les informations** via les différents canaux de communication
- **Traduire les supports clés en anglais**

Pilote

Direction de la Communication

Services, directions et partenaires associés

Direction de la Vie Etudiante et de Campus, DSI, référents handicap (RH), Direction de la Formation

Jalons

- A un an : Publication de 100% des SDPH ; Présentation du premier bilan annuel (2025-2026) en Conseil d'Administration du bilan 2025-2026
- A deux ans : Achèvement de la création de 100% des pages intranet et institutionnelles handicap ; Présentation du second bilan annuel (2026-2027) au Conseil d'Administration
- A quatre ans : Relance des projets stratégiques liés au handicap ; Transmission publique à l'ensemble des établissements des réalisations du SDPH 2025-2029 ; renouvellement SDPH 2029-20233 accompagné du bilan final 2025-2029 en CA

Indicateurs de suivi

Taux de publication des SDPH.

Nombre de pages intranet créées

Nombre de sollicitations via les formulaires ou adresses génériques

Page ONISEP à jour

Objectif 2 : Sensibiliser les collectifs de travail et de formation

Constat

La sensibilisation des équipes pédagogiques et administratives est essentielle pour créer une culture inclusive. Il est nécessaire de structurer des cycles de formation et de proposer des ressources adaptées à chaque public.

Actions mutualisées

- **Lancer un cycle annuel de formation** à destination des personnels (via l'Ecole Interne PSL)
- **Produire des supports spécifiques** pour les personnels

Actions locales

- **Former les agents d'accueil à la prise en compte du handicap pour** mieux orienter et accompagner les usagers
- **Former les directions à la prise en compte du handicap** lors des comités de direction
- Organiser des actions de sensibilisation ciblées
- **Mettre en place un module obligatoire dans les parcours de formation** des nouvelles équipes (pédagogique, administrative...)
- **Lancer une campagne de sensibilisation annuelle au handicap** (ex : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) qui peut être articulée à l'échelle de PSL
- **Encourager l'accès aux modules d'autoformation** avec l'École Interne et le CIP

Pilote

Direction des Ressources Humaines

Services, directions et partenaires associés

Direction de la communication, Centre d'Innovation Pédagogique ; GT handicap ; Ecole Interne

Jalons

- **À un an :**
 - Lancement du cycle de formation à destination des personnels– Module 1
- **À deux ans :**
 - Extension des cycles de formation à l'ensemble des établissements de PSL.
 - Production et diffusion des blocs d'auto-formation via les plateformes numériques internes.
- **À quatre ans :**
 - Évaluation des impacts des actions de formation sur l'accompagnement des ESH.
 - Intégration des retours d'expérience dans la conception des prochaines actions du Schéma Directeur 2029-2033.

Indicateurs de suivi

Nombre de formations organisées

Taux de participation

Nombre de modules diffusés

Réunion dédiée à ce sujet

Impacts financiers

Le financement des événements de sensibilisation peut être pris en compte sur budget propre ou sur la contribution FIPHFP



Objectif 3 : Prévenir les risques psychosociaux en accompagnant les professionnels

Constat

Les personnels confrontés aux situations complexes des publics étudiants en difficulté peuvent être exposés à des risques psychosociaux. Un accompagnement renforcé est nécessaire pour préserver leur bien-être et leur efficacité. Les ESH peuvent être exposés à des risques de décrochage ou d'isolement qui peuvent engendrer en cours d'année universitaire l'apparition d'une situation de handicap.

Actions locales

- **Renforcement des liens entre services :**
 - Renforcer les relations entre le Service de Santé Étudiante et les services de scolarité des établissements pour assurer une meilleure orientation des ESH, un accompagnement adéquat, et un soutien aux personnels concernés.
- **Valorisation du dispositif de séances de prévention psychologique :**
 - Mettre à disposition des séances de prévention psychologique pour les personnels via la médecine du travail, afin de les aider à mieux gérer les risques psychosociaux.

Pilote

Direction de la Vie Etudiante
Direction des Ressources Humaines

Services, directions et partenaires associés

Direction de la communication, Médecine du travail ; GT Handicap

Jalons

- **À deux ans :**
 - Établissement de procédures formalisées pour le lien entre le Service de Santé Étudiante et les services de scolarité.
 - Développement et mise en œuvre d'un programme structuré de prévention des risques psychosociaux.
- **À quatre ans :**
 - Évaluation des dispositifs mis en place et ajustements en fonction des retours des personnels.

Indicateurs de suivi

Nombre de séances organisées
Nombre de personnels bénéficiaires
Taux de satisfaction
Nombre de procédures formalisées

Impacts financiers

Le partenariat avec la Médecine du Travail par Thalie Santé prévoit ce type de dispositif.



Axe 3 : L'accessibilité du bâtiment, du service, du numérique et des savoirs

Objectif 1 : Améliorer l'accessibilité des bâtiments (SDVE : Axe 4.3)

Constat

L'Université PSL, bien qu'établie récemment, ne dispose que de peu de bâtiments en gestion directe, ce qui limite sa capacité d'action sur l'accessibilité. Si certaines composantes ont pu bénéficier de financements pour engager des travaux (Ad'AP, France Relance), d'autres, notamment le siège, rencontrent des contraintes spécifiques, notamment pour les locaux professionnels non ouverts au public. L'absence de normes obligatoires dans ces espaces complique la mise en œuvre des mesures de compensation pour les situations de handicap. Dans ce contexte, une politique immobilière commune est en cours d'élaboration, portée par une direction dédiée. Elle vise à structurer des engagements collectifs en matière d'accessibilité.

Action mutualisée

Création d'un cahier des charges sur la signalétique inclusive

Actions locales

- **Intégrer systématiquement l'accessibilité** dans tous les projets de réhabilitation ou de construction
- **Garantir l'évacuation, la protection et l'intervention en cas d'urgence pour tous**
 - **Mettre en conformité les ERP** avec le décret n°2019-1376 sur les registres publics d'accessibilité.
 - **Améliorer les procédures d'évacuation** pour les personnes en situation de handicap (protocoles spécifiques, alarmes visuelles)
- **Créer un établissement « Atypie-Friendly »** en aménageant des espaces de répit (repos, isolement sensoriel, faible luminosité...)
- **Installer des boucles à induction magnétique dans les espaces d'accueil**
- Accessibilité des sanitaires, ascenseurs, salles de cours et de réunion.
- **Développer une signalétique inclusive sur tous les sites**, en lien avec des experts en accessibilité visuelle et cognitive

Pilote

Direction Immobilière

Services, directions et partenaires associés

Direction Immobilière, Pôle IDEA, GT Handicap, Ville, Association d'experts en accessibilité

Jalons

→ **À un an :**

- Organisation d'une PSL Week avec des formations (architecture ou marketing) pour recueillir les besoins spécifiques liés à l'accessibilité des bâtiments

→ **À deux ans :**

- Installation des boucles d'induction magnétique et des alarmes visuelles sur les sites prioritaires
- Élaboration d'un guide pratique pour les signalétiques inclusives ouvertes progressivement aux enjeux de diversité

→ **À quatre ans :**

- Finalisation de l'aménagement des espaces de répit sur l'ensemble des ERP.
- Évaluation globale des dispositifs mis en place et intégration des apprentissages dans le Schéma Directeur 2029-2033

Indicateurs de suivi

Nombre de bâtiments avec protocoles d'évacuation adaptés

Pourcentage de bâtiments dotés d'une signalétique inclusive

Nombre de sites équipés de BIM et d'alarmes visuelles

Impact financier à évaluer sur l'année 1

Objectif 2 : Développer l'accessibilité numérique

Constat

La convergence numérique des outils universitaires constitue un chantier stratégique pour PSL, avec pour objectif de centraliser les services numériques et d'adapter les communications selon les profils et les besoins des usagers. Ce processus s'appuie notamment sur le projet OnePSL30, qui vise à regrouper les outils liés aux parcours de formation sur une plateforme unique. L'accessibilité numérique, obligation légale et levier d'inclusion, garantit un accès équitable aux services en ligne pour toutes les personnes, notamment celles en situation de handicap. PSL doit se conformer au RGAA et intégrer l'accessibilité dès la conception de ses outils. Cette exigence s'inscrit dans un cadre réglementaire renforcé par plusieurs textes législatifs, dont la loi de 2005, la directive européenne de 2016, et la loi pour une République numérique. PSL s'engage à mettre en œuvre une stratégie proactive pour répondre à ces obligations, prévenir les risques de non-conformité et favoriser une expérience numérique inclusive.

Action mutualisée

Intégrer des fonctionnalités d'accessibilité dans les outils numériques OnePSL30

Actions locales

- **Nommer un référent accessibilité numérique**
- **Mettre en place une adresse générique** pour signaler les difficultés d'accessibilité.
- **Réaliser un audit** en priorisant les corrections sur les outils numériques existants à fortes audiences et les outils critiques (sites, ENT, Moodle, etc.) et en informer les référents handicap
- **Élaborer un plan pluriannuel d'accessibilité numérique**
- **Inclure des exigences d'accessibilité** dans tous les nouveaux projets numériques
- **Former les personnels** (développeurs, enseignants, administrateurs) à l'accessibilité numérique
- **Renforcer la diffusion d'information concernant le dispositif d'accessibilité des standards téléphoniques** afin d'assurer leur utilisation optimale.

Commenté [AL1]: Vérifier avec la DSI - Rôle visible l'accessibilité des standards téléphone - Voir DRH si prise en compte du dispositif

Pilote

DSI

Services, directions et partenaires associés

Direction de la communication, Référent handicap, associations expertes en accessibilité, prestataires techniques spécialisés

Jalons et échéances

- À un an :
 - Nomination des référents accessibilité numérique au sein de la DSI
 - Création de l'adresse générique pour signaler les difficultés d'accessibilité
 - Audit des principaux sites web et outils numériques existants
- À deux ans :
 - Publication d'un premier plan d'action annuel, avec des priorités d'interventions
 - Déploiement des fonctionnalités d'accessibilité sur les plateformes numériques
 - Déploiement de formations pour les équipes techniques et administratives.
 - Mise en conformité d'au moins 50 % des sites prioritaires
- À quatre ans :
 - Tous les nouveaux projets numériques respectent systématiquement les exigences d'accessibilité
 - 100 % des outils critiques et des sites web à forte audience conformes au RGAA.
 - Mise en place d'un tableau de bord pour suivre l'évolution de l'accessibilité

Indicateurs de suivi

Pourcentage de sites conformes au RGAA

Nombre de personnels formés à l'accessibilité numérique

Temps moyen de traitement des signalements reçus via l'adresse générique.

Objectif 3 : Développer l'accessibilité des savoirs

Constat

L'accessibilité des savoirs constitue un pilier fondamental de l'inclusion universitaire. Elle garantit à tous les étudiants, quel que soit leur handicap, un accès équitable aux ressources pédagogiques et scientifiques. Cela implique de former les personnels à mieux comprendre et accompagner les besoins spécifiques des usagers, et de promouvoir des pratiques conformes aux obligations légales, notamment l'Exception au droit d'auteur pour les personnes en situation de handicap (EAA). PSL s'engage à renforcer l'accessibilité de ses ressources académiques pour que tous ses membres puissent apprendre et travailler dans les meilleures conditions possibles.

Actions mutualisées

- **Former les agents des bibliothèques universitaires (BU)** à l'accueil et à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.
- **Collaborer avec des bibliothèques inclusives**, comme la BNF et l'INSEI, pour mutualiser les ressources adaptées et promouvoir les applications accessibles innovantes (applications de lecture augmentée ou des outils d'annotation accessibles)

Actions locales

- **Promouvoir le programme d'Exception au droit d'auteur (EAA)** pour produire des contenus adaptés (braille, audio, gros caractères, etc.)
- **Identifier et convertir les ouvrages essentiels** des cursus en formats accessibles, en concertation avec les étudiants.
- **Enrichir l'offre numérique des bibliothèques** en proposant des bases de données, des e-books et des articles scientifiques accessibles aux technologies d'assistance (lecteurs d'écran, navigation clavier).

Pilote

Direction politique documentaire et science ouverte

Services, directions et partenaires associés

GT GLAM (BU PSL), référents handicap, BNF, INSEI

Jalons et échéances

- À un an :
 - Élaboration d'un programme de formation pour les agents des bibliothèques.
 - Création d'un comité d'évaluation pour identifier les ouvrages prioritaires à adapter sous le programme EAA.
- À deux ans :
 - Intégration systématique des principes d'accessibilité dans tous les nouveaux projets de ressources documentaires.
 - 50 % des ouvrages prioritaires adaptés sous le programme EAA
 - Première évaluation de l'impact des programmes d'exception au droit d'auteur.
- À quatre ans :
 - 100 % des ouvrages identifiés comme essentiels sont accessibles dans au moins un format adapté.
 - Déploiement d'une plateforme en ligne regroupant toutes les ressources accessibles à PSL.

Indicateurs de suivi

Nombre d'agents formés à la prise en compte du handicap dans les BU.

Proportion d'ouvrages adaptés grâce à l'Exception au droit d'auteur.

Taux de satisfaction des étudiants en situation de handicap concernant l'accès aux savoirs.

Nombre de ressources numériques conformes aux normes d'accessibilité.

Axe 4 : La prise en compte du handicap dans la pédagogie et dans la recherche

Objectif 1 : Valoriser la recherche et inciter les contrats doctoraux handicap

Constat : Les contrats doctoraux réservés aux personnes en situation de handicap constituent un levier essentiel pour favoriser l'accès à la recherche et à l'enseignement supérieur long. Ce dispositif, financé par le MESR, permet aux établissements de recruter des doctorants en situation de handicap sur des contrats spécifiques, avec des possibilités d'adaptation et de prolongation. Toutefois, ce dispositif reste encore peu connu et sous-utilisé. Par ailleurs, la recherche sur le handicap, en tant qu'objet scientifique, mérite d'être davantage valorisée au sein des établissements de PSL.

Actions mutualisées

- **Développer un séminaire interdisciplinaire sur les recherches** axées sur le handicap (à l'instar du séminaire AGIR porté par Dauphine-PSL) en lien avec PSL

Actions locales

- **Promouvoir activement le dispositif contrat doctoral handicap** dans toutes les écoles doctorales
- **Identifier un correspondant handicap** au sein des ED
- **Former les jurys à la prise en compte du handicap** et aux biais de sélection
- **Intégrer la prise en compte du handicap** dans les AAP Recherche

Services, directions et partenaires associés : Laboratoires de recherche, partage de savoirs

Pilote

Direction de la Recherche

Services, directions et partenaires associés : Laboratoires de recherche, Ecole doctorales, DRH, Directions de la Recherche, Gouvernance, partage de savoirs, Pôle IDEA, Ecole Interne

Jalons

- A un an :
 - Intégration du handicap dans les procédures de sélection des doctorants
- A deux ans :
 - Organisation d'un séminaire interdisciplinaire sur la recherche liée au handicap
 - Formation des jurys.
- A quatre ans : Intégration du handicap dans les axes de recherche prioritaires de PSL

Indicateurs de suivi

Evolution sur 4 ans du nombre de contrats doctoraux au titre du handicap sélectionné sur l'ensemble des ED

Nombre de jurys formés

Nombre de projets de recherche intégrant une dimension handicap



Objectif 2 : Améliorer l'identification et l'accompagnement des situations de handicap chez les personnes en formation doctorale, quel que soit leur statut contractuel

Constat

Les doctorants en situation de handicap ne bénéficiant pas du contrat doctoral handicap sont souvent peu visibles dans les dispositifs d'accompagnement. Cette invisibilité complique leur suivi et limite l'efficacité des actions mises en place. Les personnes référentes handicap, qu'elles relèvent des DRH ou de la vie étudiante, expriment des difficultés à identifier ces publics et à coordonner les réponses. Une meilleure structuration des pratiques, une clarification des rôles et une communication renforcée sont nécessaires pour garantir un accompagnement équitable.

Action mutualisée

Créer un protocole de coordination entre les services concernés (scolarité, médecine du travail, référents, direction de la recherche)

Actions locales

- **Améliorer la diffusion d'informations à destination des personnes en doctorat** (inspirée des bonnes pratiques d'INRIA, CNRS, ENS - PSL, Mines Paris - PSL)
- **Permettre la déclaration d'une situation de handicap dès la contractualisation.**
- **Mettre en place un entretien de suivi à 3 mois** pour détecter les situations émergentes.
- **Désigner une personne référente handicap dans chaque ED** et service de scolarité.
- **Créer un protocole de coordination entre les services concernés** (scolarité, médecine du travail, référents, direction de la recherche).
- **Intégrer** une personne référente ou formée au handicap dans les jurys de thèse
- **Former les personnes en charge de l'encadrement au handicap** (direction de thèse, VP Recherche, co-encadrants et co-encadrantes) via un module intégré à la formation HDR.

Pilote

Direction de la Recherche

Services, directions et partenaires associés

Pôle IDEA, Ecole Doctorale, médecine du travail et SSE, Direction de la Recherche, DRH, GT Handicap

Jalons

- A un an :
 - Mise en place des entretiens à 3 mois
 - Désignation de personne référente au handicap dans chaque ED
- A deux ans :
 - Déploiement d'un protocole de coordination interservices
 - Intégration du module handicap dans la formation HDR
- A quatre ans :
 - Évaluation de l'impact du dispositif
 - Généralisation des bonnes pratiques à l'ensemble des composantes

Indicateurs de suivi

Nombre de situation handicap accompagnée hors contrat handicap.

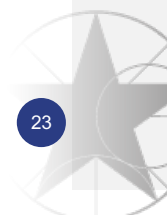
Nombre de personnes référentes au handicap désignées dans les ED.

Taux de participation aux formations sur le handicap.

Nombre de jurys intégrant une personne formée.

Impact financier

Aucun impact identifié



Objectif 3 : Développer les pédagogies inclusives

Constat

Depuis la loi du 11 février 2005, les établissements de formation ont l'obligation de rendre leurs enseignements accessibles aux personnes en situation de handicap. La loi du 5 septembre 2018, avec la certification Qualiopi, renforce cette exigence en imposant des standards de qualité prenant en compte les besoins spécifiques des étudiants. Pourtant, les pratiques pédagogiques inclusives restent encore inégalement déployées. Il est donc essentiel de sensibiliser les enseignants, de leur fournir des outils adaptés et de structurer un environnement d'apprentissage accueillant pour tous. Dans ce contexte, PSL s'inscrit progressivement dans le programme national Atypie-Friendly, dédié à l'accompagnement des ESH présentant des troubles du neurodéveloppement (TND). Deux établissements ont déjà ratifié leur engagement : l'ENS-PSL en 2024, puis PSL en 2025. Les établissements n'ayant pas encore rejoint le programme peuvent s'appuyer sur les dispositifs existants dans les établissements engagés pour améliorer l'accompagnement des ESH et proposer des formations issues du programme.

Action mutualisée

- **Intégrer les modules de formation à l'accueil des publics neuroatypiques** dans les parcours d'autoformation Moodle

Actions locales

- **Organiser des ateliers de sensibilisation à la pédagogie inclusive**
- **Promouvoir l'usage de Moodle et de l'outil Brickfield** pour garantir l'accessibilité des contenus pédagogiques
- Consolider le dispositif **Atypie-Friendly** pour accompagner les ESH avec TND
- **Encourager la diversification des supports pédagogiques** (capsules vidéo sous-titrées, transcriptions, infographies accessibles)

Pilote

Direction de la Formation

Services, directions et partenaires associés

Direction de la Formation, CIP, Equipes pédagogiques, Ecole Interne, Atypie-Friendly, Pôle IDEA

Jalons

- A un an : Déployer le dispositif Atypie-friendly à un établissement pilote (ENS-PSL) ;
- A deux ans : Étendre le dispositif à 3 établissements et rendre les formations accessibles à tous via l'École Interne ;
- A quatre ans : Étendre le dispositif à 6 établissements ;

Indicateurs de suivi

Nombre de personnels formés à l'accompagnement des profils neuroatypiques

Évolution du bilan de Brickfield sur la plateforme Moodle

Nombre d'établissements impliqués dans Atypie-friendly

Impact financier

Coût de la formation Atypie-friendly (déductible de la contribution FIPHFP)

Objectif 4 : Valoriser les implications des étudiants auprès des étudiants en situation de handicap et structurer le statut d'aidant

Constat

Les publics étudiants jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'une université inclusive. Leur engagement auprès des ESH – dans des missions de prises de notes, tutorats, parrainages ou relais – constitue un levier précieux pour favoriser l'égalité des chances et renforcer la solidarité sur les campus. Ces formes d'implication méritent d'être reconnues, valorisées et mieux structurées dans les dispositifs existants.

Par ailleurs, certaines personnes étudiantes assument des responsabilités d'aidance familiale, ce qui peut avoir un impact sur leur étude. Si leur accompagnement reste essentiel, il doit progressivement être intégré aux dispositifs de scolarité, afin de ne pas concentrer ces situations uniquement dans les missions handicap. Le SDPH propose donc une double orientation : valoriser l'engagement dans les missions handicap et clarifier les circuits d'accompagnement des personnes aidantes.

Actions locales

- **Valoriser l'engagement des étudiants** auprès des missions handicap (prise de notes, tutorat, parrainage) via :
 - Des modules d'engagement étudiant ;
 - Une reconnaissance institutionnelle (attestation, crédits, valorisation dans les parcours).
- **Formaliser les modalités d'accompagnement des étudiants aidants** dans les règlements des études et des examens.
- **Clarifier les rôles entre missions handicap et services de scolarité** concernant l'accompagnement des aidants.
- Organiser **un webinaire annuel à destination des référents scolarité** pour sensibiliser aux enjeux liés aux étudiants aidants.

Pilote

Direction de la Formation

Services, directions et partenaires associés

Direction de la Formation, Référent égalité des chances, Services de scolarités, Référents handicap

Jalons

- À un an :
 - Intégration de l'accompagnement des aidants dans les règlements des études ;
 - Information sur la valorisation de l'engagement étudiant dans les missions handicap.
- À deux ans :
 - Organisation d'un webinaire à destination des référents scolarité sur les enjeux liés aux étudiants aidants ;
 - Mise en place d'un dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant.

Indicateurs de suivi

Nombre d'étudiants engagés dans les missions handicap (prise de notes, tutorat, etc.) ;
Nombre de dossiers de valorisation d'engagement étudiant ;
Nombre d'étudiants aidants identifiés et accompagnés via les services de scolarité.

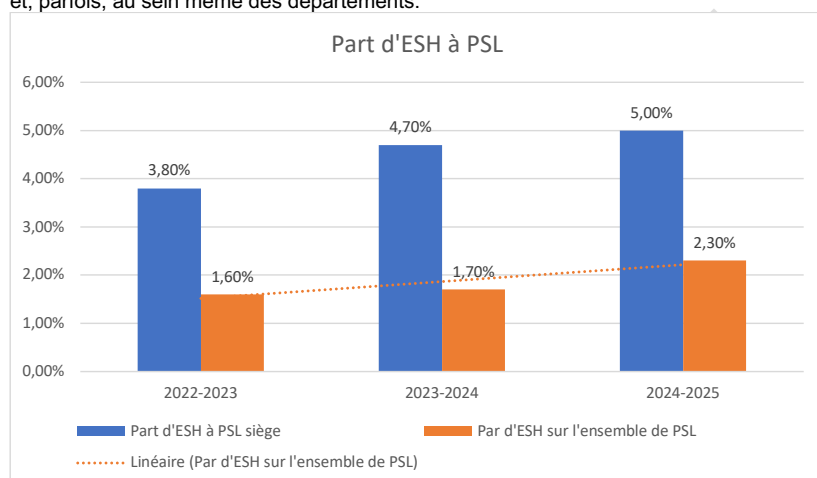
Commenté [FB2]: Pour les tuteurs ? Ils sont payés par ailleurs ? Sous forme de vacations étudiantes ?

Commenté [AL3R2]: [BENOIT MOREAU Florence](#) Ils peuvent être payés par la dotation ministérielle sous forme de vacation étudiante mais nous devons encore créer les postes auprès de la DRH. Les documents supports ont déjà été transmis, je vais relancer Sandra.

Axe 5 : L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Objectif 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Les établissements de PSL accueillent un nombre croissant d'étudiants en situation de handicap (ESH), ce qui impose une adaptation continue des dispositifs d'accueil et d'accompagnement. Cette dynamique s'accompagne de défis liés à l'hétérogénéité des pratiques entre établissements et, parfois, au sein même des départements.



On observe entre 2023-2024 et 2024-2025, une augmentation notable (de 1,69% à 2,35% sur l'ensemble des établissements de PSL), une évolution supérieure à la tendance nationale qui s'établit à 2,2% en 2023.

Les données disponibles doivent être interprétées avec prudence : elles reflètent des évolutions en cours, notamment la mise en place de procédures harmonisées visant à améliorer l'identification des bénéficiaires et des services et la traçabilité des aménagements. Ces efforts permettront, au bilan du prochain SDPH, de consolider les indicateurs et d'assurer une meilleure cohérence dans la prise en compte des besoins spécifiques.

Actions mutualisées

- **Former les tuteurs** intervenant auprès des ESH en développant un module d'autoformation en ligne, facilement accessible.
- **Créer des espaces d'échanges inter établissements** pour partager les bonnes pratiques et faciliter les recrutements croisés de tuteurs, en fonction des besoins et disponibilités
- **Mutualiser les équipements spécifiques aux handicaps**, afin de mieux répondre aux besoins d'aménagements tout en optimisant les ressources disponibles.

Actions locales

- **Formaliser les missions des chargés d'accueil et d'accompagnement** des ESH
- **Créer un réseau de correspondants handicap dans chaque département de formation**, incluant :
 - Un référent administratif chargé de la coordination des dispositif SSE / scolarité
 - Un référent enseignant garantissant la mise en œuvre pédagogique des aménagements.

- **Diffuser des informations claires et accessibles sur les aménagements possibles**
- **Intégrer et impliquer les ESH dans la construction d'une politique handicap de l'établissement**

Pilote

Direction de la Formation

Services, directions et partenaires associés

Référente handicap ; Réseau de correspondant handicap, SSE, équipe pédagogique

Jalons

- À un an :
 - Intégration des missions dans les fiches de poste
 - Développement du module d'autoformation pour les tuteurs
- À deux ans :
 - Création du réseau de correspondants handicap dans toutes les formations
 - Organisation des premières sessions d'échanges inter-établissements entre tuteurs
 - Mise en place d'un processus de mutualisation des équipements
- À quatre ans :
 - Évaluation et optimisation des dispositifs existants
 - Harmonisation des pratiques dans l'ensemble des établissements du réseau PSL

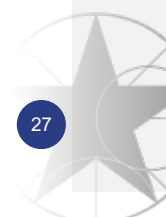
Indicateurs de suivi

Nombre de correspondants handicaps identifiés et formés

Taux de satisfaction des ESH concernant l'accueil et les aménagements proposés

Nombre de tuteurs formés et espaces d'échanges organisés

Volume d'équipements mutualisés et fréquence d'utilisation



Objectif 2 : Améliorer la prise en compte des aménagements dans les examens

Constat

La mise en œuvre des aménagements pour les étudiants en situation de handicap est encore inégale dans les pratiques. Bien que des cadres réglementaires existent (Code de l'éducation, circulaires relatives à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap), leur application nécessite une meilleure coordination entre les services et une sensibilisation accrue des acteurs impliqués (enseignants, personnels administratifs).

Actions locales

- **Intégrer explicitement la prise en compte de la portabilité des aménagements dans les règlements d'études et d'examen et du handicap dans les MCC** (Modalités de Contrôle des Connaissances).
- **Prévoir systématiquement les adaptations du temps d'épreuve** (surtout le temps majoré)
- **Permettre la prise en compte des notes de contrôle continu** pour les sessions de rattrapage, en cas d'empêchement lié à une situation de handicap ou de santé.
- **Mettre en place un circuit d'information fluide** entre la scolarité, les enseignants et les services de santé.
- Élaborer un guide pratique à destination des enseignants et personnels administratifs.
- **Sensibiliser la communauté enseignante** : Organiser des sessions d'information annuelles sur les aménagements d'études et d'examen.

Pilote

Direction de la Formation

Services, directions et partenaires associés

Scolarité, Equipe pédagogique, Mission Handicap, SSE, équipes pédagogiques.

Jalons

- **À un an :**
 - Révision des MCC pour intégrer les aménagements
 - Elaboration d'un guide pratique
 - Organisation des premières sessions d'information
- **À deux ans :**
 - Mise en place d'un suivi régulier des ESH via une coordination scolarité / SSE.
 - Diffusion du guide pratique
 - Intégration des notes de contrôle continu dans au moins 80 % des cursus pour les rattrapages
- **À quatre ans :**
 - Stabilisation des pratiques dans toutes les filières
 - Audit annuel de la mise en œuvre des aménagements

Indicateurs de suivi

Pourcentage de filières ayant intégré les aménagements dans les MCC

Taux de satisfaction des étudiants bénéficiaires des aménagements (enquête annuelle)

Nombre de sessions d'informations réalisées

Proportion d'épreuves adaptées correctement mises en œuvre

Nombre de cas de valorisation des notes de contrôle continu dans les rattrapages

Objectif 3 : Structurer et améliorer l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

Constat

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages sont essentiels pour l'insertion professionnelle des étudiants. Toutefois, les obstacles rencontrés par les étudiants en situation de handicap restent importants. Le cadre réglementaire (articles L. 124-1 à L. 124-20 du Code de l'éducation et circulaire du 6 février 2023) prévoit des adaptations, mais leur application nécessite une meilleure coordination avec les entreprises et un accompagnement renforcé des étudiants.

Actions mutualisées

- **Identifier et référencer des entreprises handiaccueillantes** (en s'appuyant sur la Convention **Atouts pour Tous** ou le réseau d'entreprises de l'établissements)
- **Proposer des permanences régulières** pour accompagner les étudiants dans leurs démarches administratives (demande de RQTH, dispositifs d'aides, etc.)
- **Renforcer les partenariats** avec des associations spécialisées dans l'insertion professionnelle des ESH (AGEFIPH, Cap Emploi, etc.)
- **Conventionner avec la MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) pour simplifier et accélérer les démarches administratives liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Actions locales

- **Mener des actions de communication ciblées** pour informer les étudiants sur leurs droits et les procédures à suivre.

Pilote

Direction de la Vie Etudiante et de Campus

Services, directions et partenaires associés

Pôle IDEA, Direction de la Formation, Direction du développement et des partenariats ; Associations spécialisées (AGEFIPH, CAP EMPLOI, etc.), MDPH, Convention Atouts pour Tous

Jalons

- À un an : Recensement des entreprises handiaccueillantes via les partenaires existants.
 - Lancement des permanences pour les démarches administratives et premières actions de communication.
 - Mise en place des premiers partenariats avec des associations spécialisées.
- À deux ans :
 - Organisation d'événements de sensibilisation auprès des entreprises partenaires (forums, ateliers).
 - Signature de conventions avec les MDPH pour accélérer les processus RQTH
- À quatre ans :
 - Formation des équipes en charge de l'insertion professionnelle accompagné d'un suivi personnalisé pour les ESH

Indicateurs de suivi

Nombre d'entreprises handiaccueillantes référencées dans l'annuaire

Taux de satisfaction des étudiants accompagnés dans leurs démarches administratives (enquête annuelle)

Nombre de partenariats actifs avec des associations ou réseaux d'entreprises

Proportion de demandes RQTH traitées dans des délais accélérés

Taux d'insertion professionnelle des ESH dans les 6 mois suivant la diplomation

Objectif 4 : Faciliter et favoriser l'accueil des mobilités des étudiants en situation de handicap

Constat

La mobilité étudiante, entrante et sortante, représente un axe majeur de la stratégie des établissements car elle permet le développement de compétences toujours plus recherchées aujourd'hui par les employeurs. Permettre un égal accès à l'international, c'est mieux accueillir et accompagner les étudiants internationaux en situation de handicap qui souhaitent venir étudier dans nos établissements. Le surcoût lié au handicap ou l'accès aux soins doivent être pris en compte pour permettre la mobilité des étudiants en situation de handicap.

Actions mutualisées

- Elaborer un vademecum spécifique aux chargés de mobilités et aux étudiants internationaux
- Faciliter l'accès aux soins (y compris psy) pour la communauté universitaire non francophone
- Inclure les problématiques de santé dans les services offerts par le Welcome Desk
- Collaborer avec le réseau EELISA sur le statut international des étudiants en situation de handicap (SIESH) avec le GT Handicap PSL

Actions locales

- **Intégrer la prise en compte du handicap dans les conventions de partenariat internationales**
- Promouvoir les dispositifs de soutien à la mobilité inclusive (ex. : Erasmus+, aides spécifiques)

Pilote

Direction des Relations Internationales

Service, directions et partenaires associés

Direction des Relations Internationales, Welcome Desk, Missions handicap, EELISA, SSE

Jalons

- A un an :
 - Réalisation du Vademecum mobilité et handicap
 - Atelier avec le réseau EELISA sur le SIESH
- A deux ans :
 - Intégration du handicap dans les conventions de partenariats
 - Référencement des structures de soins pour les étudiants internationaux
 - Inclure les problématiques de santé dans les services offerts par le Welcome Desk
- A quatre ans :
 - Évaluation de l'impact des actions sur la mobilité des ESH

Indicateurs de suivi

Nombre de conventions intégrant une clause handicap

Nombre d'étudiants en situation de handicap ayant bénéficié d'une mobilité

Nombre de chargés de mobilité formés

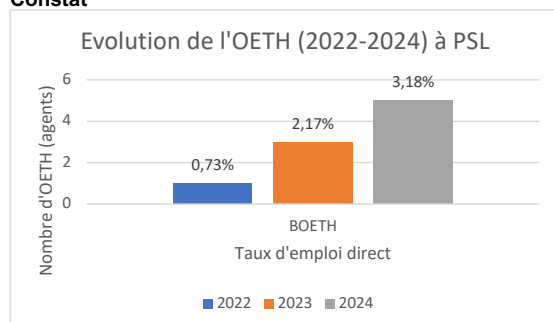
Nombre de structures de soins référencées



Axe 6 : L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap

Objectif 1 : Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des agents en situation de handicap

Constat



Malgré un cadre réglementaire exigeant, l'obligation d'employer 6 % de personnels en situation de handicap dans la fonction publique, les établissements de PSL n'ont pas encore atteint cet objectif. Les freins identifiés (absence de référents handicap en RH, manque de dispositifs spécifiques, faible visibilité des offres, méconnaissance des droits et démarches comme la RQTH ou les aménagements) sont autant de leviers d'action.

La récente nomination des référents handicap au sein de PSL et l'obtention de leur diplôme universitaire « Référent handicap : Secteur public, secteur privé » à l'UPEC, marque une étape décisive pour structurer et développer une culture RH plus inclusive.

Actions mutualisées

- **Élaborer et diffuser une charte** rappelant les principes de non-discrimination et les obligations réglementaires pour les chargés de recrutement et les responsables RH.
- **Développer les dispositifs favorisant le recrutement** (travaux mutualisés sur le jobboard)
- **Participer à des forums ou salons spécifiques** d'agents en situation de handicap

Actions locales

- **Identifier et réserver des postes** spécifiquement pour des contrats d'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap.

Pilote

DRH

Services, directions et partenaires associés

DRH, référent handicap, partenaires externes (MDPH, Cap Emploi, AGEFIPH, associations spécialisées).

Jalons

→ À un an :

- Etudier la possibilité d'une enveloppe spécifique BOE
- Mise en place du jobboard inclusif avec les offres dédiées aux BOE.
- Création et validation de la charte de recrutement et de mobilité.
- Définition d'un premier cadre budgétaire pour les enveloppes spécifiques.

→ À deux ans :

- Fléchage de postes d'apprentissage réservé aux personnes en situation de handicap
- Développement d'un programme de sensibilisation interne sur la charte de recrutement.

→ À quatre ans :

- Stabilisation des pratiques de recrutement inclusif et intégration des actions dans le fonctionnement courant.

Indicateurs de suivi

Taux de recrutement annuel des personnels BOE.

Nombre de participations à des événements de recrutement inclusifs.

Objectif 2 : Mettre en place des partenariats internes et externes pour favoriser le recrutement

Constat

Le recrutement des personnes en situation de handicap reste un défi, en partie dû à un manque de visibilité des offres d'emploi et à l'absence de collaborations structurées avec des réseaux spécialisés. L'Université PSL doit afficher clairement son ambition politique en matière d'inclusion, tout en tenant compte de contrainte matérielle liée à l'accessibilité de certains sites. La mise en place de partenariats stratégiques avec des organismes dédiés et une meilleure diffusion des opportunités permettraient de renforcer l'attractivité des offres pour les personnes concernées.

Actions locales

- **Diffuser les offres d'emploi auprès d'associations locales spécialisées**
- **Collaborer avec des écoles, universités et centres de formation** accueillant des étudiants en situation de handicap pour proposer des opportunités de stages ou d'apprentissage

Pilote

DRH

Services, directions et partenaires associés

Direction des Ressources Humaines (DRH), référente handicap, Cap Emploi, AGEFIPH, associations locales, réseaux d'entreprises inclusives, structures de formation.

Jalons

- **À un an :**
 - Ajouter la mention sur la politique inclusive dans 100% des offres.
 - Établissement d'au moins deux partenariats avec des associations ou structures de formation.
- **À deux ans :**
 - Développer un réseau stable de partenariats locaux pour la diffusion des offres et l'identification de candidats.
- **À quatre ans :**
 - Stabilisation des pratiques de diffusion des offres sur les canaux spécialisés.
 - Évaluation des partenariats et des résultats obtenus (taux de recrutement via ces réseaux).
 - Renforcement des collaborations stratégiques avec des associations ou réseaux nationaux pour élargir le vivier de candidats

Indicateurs de suivi

Nombre de partenariats actifs

Taux de recrutement via réseaux spécialisés

Impact financier

Coût potentiel lié aux jobboards payants

Objectif 3 : Renforcer les procédures d'accueil à l'égard des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi

Constat

Bien que des mesures existent pour accueillir les agents en situation de handicap, il est nécessaire de renforcer les procédures d'accueil et d'accompagnement afin de garantir une intégration optimale. Cela inclut la sensibilisation des équipes, un soutien renforcé pour les nouvelles recrues et la mise en place d'aménagements adaptés.

Actions locales

- **Mettre en place des entretiens réguliers avec la référente handicap** pour les agents en situation de handicap pour évaluer leurs besoins et ajuster les dispositifs d'accompagnement.
- **Proposer des entretiens d'accueil avec la référente handicap pour chaque BOETH** recrutée
- **Fournir un soutien actif** pour aider les agents dans leurs demandes administratives (RQTH, aménagements de poste, dispositifs spécifiques).
- **Intégrer un module de formation obligatoire sur l'inclusion d'un BOETH pour les managers** sous réserve d'un recrutement spécifique à la DRH pour la mise en place de formations obligatoire
- **Transmettre systématiquement les informations sur les dispositifs handicap** lors des journées d'accueil des nouveaux agents
- **Rédiger un protocole détaillé à l'attention des managers** pour les guider dans l'intégration et l'accompagnement des agents en situation de handicap au sein de leur équipe
- **Aménager des espaces de répit dans les locaux** pour permettre aux agents en situation de handicap de se reposer dans un environnement calme et adapté

Pilote

DRH

Service, directions et partenaires associés

Services internes (DRH, référent handicap), partenaires externes (MDPH, Cap Emploi, AGEFIPH, associations spécialisées), DAPIQ

Jalons

- À un an :
 - Formalisation et diffusion du protocole d'accueil pour les managers
 - Lancement des entretiens réguliers avec les agents BOE
 - Information sur le handicap dans les journées d'accueil des nouveaux agents
- À deux ans :
 - Mise en place effective des espaces de répit dans les locaux
 - Évaluation des entretiens réguliers et ajustements des aménagements
 - Organisation d'un premier bilan des actions auprès des nouveaux agents BOE
- À quatre ans :
 - Stabilisation des pratiques d'accueil et d'accompagnement des agents BOE.
 - Généralisation du protocole d'accueil à l'ensemble des managers
 - Renforcement de la collaboration avec les partenaires externes pour mieux accompagner les agents dans leurs démarches

Indicateurs de suivi

Nombre d'entretiens réalisés avec les agents BOE

Taux de satisfaction des agents concernant les dispositifs d'accueil

Proportion de managers formés ou ayant appliqué le protocole d'accueil

Nombre et utilisation des espaces de répit

Objectif 4 : Développer des dispositifs et procédures pour faciliter l'accompagnement des agents en situation de handicap

Constat

L'accompagnement des agents en situation de handicap peut être renforcé grâce à des dispositifs adaptés et un suivi rigoureux des aménagements préconisés. Les démarches actuelles manquent parfois de coordination et de visibilité, ce qui peut freiner une prise en charge optimale et la mise en œuvre d'actions concrètes.

Actions locales

- **Créer une cellule d'actions concertées** avec les représentants du personnel pour faciliter la mise en œuvre des aménagements
- **Mettre en œuvre et suivre les aménagements de poste préconisés** par la médecine du travail
- **Proposer un cadre de télétravail souple**, adapté aux besoins spécifiques
- **Développer une collaboration active avec Cap Emploi** pour optimiser les conditions de travail
- **Diffuser régulièrement des informations sur les dispositifs d'accompagnement** via intranet/newsletters
- **Élaborer et diffuser des fiches synthétiques sur les aides sociales** (PCH, AAH, AGEFIPH, FIPHFP)

Pilote

DRH

Service, directions et partenaires associés

DRH, Représentants du personnel, médecine du travail, référents handicap, (Prestataires externes : Cap Emploi, MDPH, AGEFIPH)

Jalons

- À un an :
 - Création de la cellule d'actions concertées
 - Déploiement des visites médicales systématiques
 - Première campagne d'information sur les aides sociales
- À deux ans :
 - Mise en œuvre d'un cadre élargi de télétravail
- À quatre ans :
 - Évaluation de l'impact des dispositifs et intégration des retours dans les pratiques RH

Indicateurs de suivi

Nombre d'aménagements de poste réalisés et suivis.

Taux de satisfaction des agents sur les dispositifs d'aménagement et d'accompagnement.

Nombre de visites médicales organisées pour les nouveaux agents en situation de handicap.

Taux de participation des directions aux réunions de sensibilisation.

