

SCHEMA DIRECTEUR PLURIANNUEL DU HANDICAP 2025-2029

École nationale des chartes - 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. Le genre masculin est utilisé comme générique.

École nationale des chartes - PSL
SDPH 2025 - 2029





MOT DU DIRECTEUR / DE LA DIRECTRICE

(A COMPLETER APRÈS ADOPTION PAR LES INSTANCES)



Glossaire

La liste peut être enrichie par l'environnement spécifique à chacun des établissements et peut être amenée à être complétée sur le document global : [Source excel](#)

SIGNIFICATION	SIGNIFICATION
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
CC	Contrôles Continus
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CIP	Centre d'Innovation Pédagogique
DGS	Direction Générale des Services
DIRCOM	Direction de la Communication
DRH	Direction des Ressources Humaines
DYS	Sont regroupés les troubles cognitifs spécifiques et les troubles des apprentissages : 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). [Phrase longue. Considérez la simplification pour améliorer la lisibilité.]
EDC	Égalité Des Chances (programme)
ESH	Étudiant en Situation de Handicap
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IP	Insertion Professionnelle
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MH	Mission Handicap
PAEH	Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PPMS	Plan Particulier de Mise en Sécurité
PSH	Personne en Situation de Handicap
RGAA	Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SCD	Service Commun de Documentation
SDPH	Schéma Directeur Pluriannuel Handicap
TND	Troubles neurodéveloppementaux



Cadre réglementaire

Le SDPH permet de fournir une réponse structurée en matière de handicap aux obligations énoncées par les textes s'appliquant aux établissements d'enseignement supérieur :

Loi du 11 février 2005 : 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 : enseignants et personnels d'encadrement, personnels techniques, professionnels du cadre bâti.
- **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 candidats en situation de handicap

Circulaire du 6 février 2023 énonce les 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 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 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 sont activement impliqués 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, 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 chefs de projet de suivre les sujets abordés lors des différents GT. La problématique du handicap a été portée au sein de ces espaces par la coordinatrice handicap de l'Université PSL, arrivée en novembre 2023. Les phases du projet sont susceptibles d'être modifiées.

PHASE DE PROJET	DÉBUT	FIN	DETAILS
Phase 1 : Cadrage et diagnostics	11/2024	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	date	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	02/2025	Rédaction des documents + ajout d'une phase intermédiaire par les équipes locales
Phase 4 : Partage, concertation et finalisation	02/2025	05/2025	Adaptation des SDPH aux problématiques établissements.
Phase 5 :	10/2025		Présentation en instances

➤ Jalon : Automne 2025

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 référente 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 charte Atypie-Friendly), et garantir l'accès à la vie étudiante et au sport pour tous.

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 ou le Directeur Générale 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.

Équipe locale sur l'École nationale des chartes - PSL

- Baptiste BONDU, DGS
- Xavier MARIANI, conseiller de prévention et référent handicap

Le référent handicap est chargé de la coordination de cette politique auprès des services concernés, sur l'ensemble des sites de l'École (siège, bibliothèque, Condorcet). Il ne pourra se substituer aux travaux à engager par les partenaires (BnF et Campus Condorcet) pour ce qui relève de leur responsabilité, mais il abordera également les questions relevant de cette thématique lors des réunions régulières avec ses homologues au sein du site Richelieu et du Campus Condorcet.

Les services plus spécifiquement concernés sont :

- La direction des études
- La direction des ressources humaines



- Le service patrimoine et logistique
- La direction de la communication

Une réunion annuelle est organisée par le référent handicap avec ces services, et en associant pour faire un point partagé sur l'avancement des actions, préalablement à la présentation du bilan annuel en CSA, exceptionnellement élargi, sur ce point, aux représentants élus des élèves et étudiants, et en CA.

Etats des lieux de l'École nationale des chartes - PSL

L'École s'est toujours beaucoup investie dans une politique inclusive du Handicap. En 2019, un référent handicap, interlocuteur de proximité a été nommé pour effectuer un examen approfondi du volet handicap afin de pointer les points forts, les points faibles et les améliorations à prendre en compte. Ce document a été le 1^{er} schéma directeur de l'Ecole. Si l'accessibilité des bâtiments a été au cœur des préoccupations, la direction des ressources humaines et la direction des études ont également répondu aux diverses sollicitations des personnels, des élèves et des étudiants pour permettre une meilleure qualité de vie au travail et/ou une facilitation du parcours étudiant. De plus le conseiller de prévention de l'Ecole assure le suivi des dispositifs. Le nombre d'élèves/étudiants oscille entre 5 et 6 entre 2023 et 2025, soit entre 2,5% et 3%. Le nombre d'agents en situation de handicap a oscillé entre 4,5 et 5,5 ETP entre 2023 et 2025 soit entre 4,26% et 5,43%, mais le point faible reste une vraisemblable sous-estimation du nombre exact d'agents, car certains ne souhaitent pas répondre aux enquêtes statistiques.

Eléments budgétaires

Dotations ministérielles

L'établissement n'a pas toujours disposé d'une dotation ministérielle chaque année. En 2024, 2000€ ont été attribués par le MESRI.

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 des étudiants. Une partie de ce fond peut soutenir des initiatives en faveur des étudiants en situation de handicap et contribuer à améliorer l'accessibilité de la vie de campus et vie étudiante et à dynamiser leur participation à la vie universitaire.

Budget FIPHFP

L'Ecole respecte peu ou prou ses obligations à l'emploi de 6% de personnels en situation de handicap. Les contributions reversées au FIPHFP sont quasi nulles.

Fonds propres attribués au handicap

Actuellement, aucun budget propre n'est dédié à la question du handicap. Les besoins financiers sont pris en charge par les services et directions concernés par la dépense.

Ministère de tutelle et éléments de cadrage

Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

Charte Université-Handicap (signée par le MESRI en septembre 2007 puis en mai 2012) et la charte **Grandes Ecoles-Handicap** (signée par la Conférence des Grandes Ecoles en mai 2008 puis en février 2019) précise : « Chaque établissement élabore sa politique en matière de handicap 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 l'ensemble des domaines concernés par le handicap (étudiants, personnels, formation et recherche, accessibilité). Il présente les priorités stratégiques retenues par les établissements, au regard des obligations fixées par la loi. Il explicite le pilotage et les modalités de mise en œuvre, décrit les actions engagées et à venir et précise le calendrier. Il est articulé avec les schémas directeurs existants ».

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 et Dauphine, ont également développé leur propre SDPH. Lors de son élaboration, le SDPH 2019-2023 s'est appuyé sur les référents handicap du 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 devra donc encourager une dynamique de co-construction, tout en prenant en compte les contraintes en ressources humaines et financières allouées à cette politique.

Pour ce deuxième SDPH, 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 POPP travaille en proximité. Des liens privilégiés sont établis avec les équipes santé de l'ENS-PSL (médecin 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 les enseignants-chercheurs (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 pôles 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 (BAP J – ASI) en novembre 2023 a permis de redynamiser le GT du handicap et de commencer la coordination des actions handicap sur les différents établissements.

De l'année 1, plusieurs projets ont pu être relancé :

- Réponse à un AAP sur les Universités Démonstratrices Inclusives (non retenue)
- Module d'auto-formations sur Moodle des équipes pédagogiques et des tuteurs handicap
- Relance du GT handicap (fréquence, toutes les 6 semaines)

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 étudiants 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 référents 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 : Pôle IDEA (handicap) de PSL

Services, directions et prestataires externes associés

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

Jalons :

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

Indicateurs de suivi

Nombre de référents formés

Taux de participation aux GT

Nombre d'établissements ayant adopté un plan local structuré

Tableau de suivi anonymisé des typologies de handicap et des solutions apportées (résolu / en cours / non résolu)

Impact financier

Aucun impact identifié



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 **communication accessible et 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 et la Direction de la Communication.

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 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 adaptés aux besoins des étudiants en situation de handicap**, en lien avec les acteurs du territoire et l'association Handinamique
- Intégrer et impliquer les ESH dans la construction d'une politique handicap de l'établissement

Pilote : Pôle IDEA (handicap) PSL

Services, directions et prestataires externes associés

- Direction de la Vie Etudiante et de Campus de PSL, Pôle 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 référent 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 Mazet

Nombre de candidatures aux prix inclusifs

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

Impacts financiers

Financement par PSL à partir de l'année 2 de la permanence (en attente d'éléments budgétaire)

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

Constat

Les étudiants en situation de handicap (ESH) sont les premiers concernés par les politiques d'inclusion. Leur implication directe dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des actions est essentielle pour garantir la pertinence et l'efficacité des dispositifs.

Actions mutualisées

- **Intégrer des représentants 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 : Pôle IDEA (handicap) PSL

Services, directions et prestataires externes associés

Direction de la Vie Etudiante et de Campus de PSL, Directions Vie étudiante des établissements, 100% Handinamique, Mairie de Paris

Jalons

- **À un an** : Identification de représentants ESH 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 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 étudiants en situation de handicap 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
- **Anticiper les besoins spécifiques** liés à l'état de santé des étudiants
- **Mettre en place une aide sociale** pour le déménagement des étudiants boursiers et bénéficiaires de l'AAH

Pilote : Pôle IDEA (handicap) PSL

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 sollicitations

Nombre de solutions apportées par rapport au nombre de sollicitation

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 enseignants
- 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 maîtres de conférences (MCF)
- Uniformiser les procédures d'aménagement pédagogique dans tous les établissements
- Organiser des formations spécifiques pour les enseignants linguistes, en lien avec les besoins de leur discipline

Pilotes : Pôle IDEA (handicap) PSL, Centre d'Innovation Pédagogique

Services, directions et prestataires externes associés

CIP, GT Handicap (référénts handicap des établissements), Pôle IDEA, Directions de la Formation et de la Vie étudiante, GFR de langues, Ecole Interne, ENS

Jalons

→ À un an

- Intégration d'un module sur l'accessibilité dans la formation obligatoire des MCF.
- 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 des enseignants linguistes 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 enseignants aux formations proposées.

Niveau de satisfaction des utilisateurs des outils pédagogiques accessibles (enseignants et étudiants).

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 (PSL)
- 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 étudiants en situation de handicap 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 étudiants 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.

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 étudiants, 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 : Pôle IDEA (handicap) de PSL, SSE

Services, directions et partenaires associés

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

Jalons

- **A un an** : Organisation d'une concertation sur le sport santé avec les étudiants
- **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'étudiants en situation de handicap bénéficiant de séances de sport adapté

Nombre d'associations sportives labellisées

Taux de satisfaction des étudiants 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

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.

La mission handicap réalise tous les ans une enquête prospective afin de recenser les agents, les élèves et les étudiants en situation de handicap ou ayant une pathologie invalidante. Elle communique systématiquement à toute la communauté de l'Ecole, les informations ministérielles, notamment les dispositifs mis en place par l'Etat, les séminaires d'information relatifs au handicap et les réunions interactives auxquelles chacun peut s'inscrire librement, le but recherché étant une politique de sensibilisation de tous et un accompagnement actif des personnes en situation de handicap. De plus, chaque année, la mission handicap, la médecine estudiantine et la médecine de prévention présentent leurs actions respectives lors de la semaine d'accueil des primo-arrivants. La création d'une rubrique Handicap dédiée aux personnels dans l'intranet de l'Ecole, et d'une rubrique analogue sur le site de l'École, facilite l'accès à l'information et aux dispositifs locaux.

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 interlocuteurs référents restent insuffisants. Les pratiques sont hétérogènes entre établissements, ce qui crée des inégalités d'accès à l'information pour les étudiants et les personnels.

Actions locales

- **Publier le SDPH sur les sites institutionnels** pour en garantir l'accès à tous.
- **Mettre à jour les informations sur les plateformes nationales** (Parcoursup, MonMaster)
- **Créer et maintenir une page intranet** dédiées au handicap
- **Intégrer les informations sur la prise en compte du handicap dans les ENT**
- Proposer des formulaires accessibles et **une adresse électronique générique** pour les demandes
- **Présentation** systématique des dispositifs handicap **lors des journées d'accueil et réunions de rentrée**
- **Diffuser régulièrement les informations via différents canaux de communication** : newsletter étudiante, réseaux sociaux, mailing
- **Traduire les supports clés d'informations en anglais**

Pilote : DirCom, Direction des études et des stages

Services, directions et partenaires associés

Directions de la communication, DSI, Référent handicap, GT Handicap, Direction des études et des stages

Jalons

- **A un an**
 - Publication de 100% des SDPH
 - Présentation du premier bilan annuel (2025-2026) en CA
- **A deux ans**
 - Création de 100% des pages intranet et institutionnelles handicap dans deux langues
 - Présentation du second bilan annuel (2026-2027) en CA
- **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

Impact financier : Aucun impact identifié

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, enseignants et étudiants (via l'Ecole Interne PSL)
- Lancer des cycles d'auto-formation à destination des personnels, enseignants et étudiants via le pôle IDEA et le Centre d'Innovation pédagogique
- Produire des supports spécifiques pour les personnels

Actions locales

- 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...) et des étudiants
- 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 : DRH, GT Handicap, Direction de la Formation

Services, directions et partenaires associés

Directions de la communication, Centre d'Innovation Pédagogique, GT Handicap, Direction de la Vie Etudiante, Ecole Interne PSL

Jalons

→ **À un an**

- Lancement du cycle de formation à destination des personnels, enseignants et étudiants – Module 1
- Production des supports spécifiques (GT Handicap PSL)
- Lancement d'un temps fort sur la prise en compte du handicap
- Mise en place d'une réunion annuelle sur la prise en compte du handicap et de l'accessibilité en CoDir

→ **À deux ans**

- Diffusion des supports spécifiques par les Directions de la Formation et par les référents handicap
- Extension des cycles de formation à l'ensemble des établissements de PSL.
- Production et diffusion des blocs d'auto-formation via plateformes numériques

→ **À quatre ans**

- Évaluation des impacts des actions de formation sur la qualité de l'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques
- 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

Pas de financement sur budget propre prévu, sauf si contribution FIPHFP.

Objectif 3 : Prévenir les risques psychosociaux et accompagner les professionnels

Constat

Les personnels confrontés aux situations complexes des étudiants en difficulté peuvent être exposés à des risques psychosociaux. Un accompagnement renforcé est nécessaire pour préserver leur bien-être et leur efficacité. Les étudiants en situation de handicap 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

- Mettre en place un dispositif de repérage du décrochage (absentéisme, signalements)
- Lancer une campagne annuelle de prévention santé mentale pour les étudiants
- Proposer des temps d'encadrement des pratiques et/ou de supervision pour les personnels confrontés aux difficultés des étudiants dans l'exercice de leurs fonctions
- **Renforcement des liens entre services** de Santé Étudiante et les services de scolarité des établissements pour assurer une meilleure orientation des étudiants, un accompagnement adéquat, et un soutien aux personnels concernés
- **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 Formation, DH

Services, directions et partenaires associés

Directions de la communication, DRH, Direction de la Formation et de la Vie étudiante, Médecine du travail, SSE ; Référents handicap ; conseiller de prévention

Jalons

- **À un an :**
 - Lancement des premières séances de supervision et d'encadrement des pratiques pour les personnels
- **À deux ans**
 - Formalisation des procédures formalisées de 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 et intégration dans le SDPH 2029–2033 pour une prise en compte des RPS durable

Indicateurs de suivi

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

Impacts financiers

Inclus dans la prestation Thalie Santé (pour les établissements du groupement).



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

L'École dispose de plusieurs sites, tous récents et répondants aux normes d'accessibilité du Code de la construction et de l'habitation. Avec un financement ministériel ou de PSL, elle pourrait aller plus loin dans l'accessibilité, notamment en dotant toutes les salles de cours de boucles à induction ou une signalétique visuelle et cognitive plus aboutie.

Un audit accessibilité numérique a été réalisé afin de mettre en conformité le site internet de l'École.

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

Constat :

L'Université PSL, composée de plusieurs établissements, ne dispose que de peu de bâtiments en gestion directe (ex. : bâtiment Amyot). Si certaines composantes ont pu bénéficier de financements pour améliorer l'accessibilité (Ad'AP, France Relance), d'autres rencontrent des difficultés spécifiques, notamment pour les locaux professionnels non ouverts au public. L'ancrage urbain et patrimonial de PSL, en plein cœur de Paris, impose une approche concertée de l'accessibilité, en lien avec la Ville de Paris et les mairies d'arrondissement. Une politique immobilière commune est en cours d'élaboration, avec la structuration d'une direction dédiée.

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, Référent handicap

Services, directions et partenaires associés

Direction Immobilière, Service d'accueil, Référent handicap, Ville, Association d'experts en accessibilité

Jalons

→ À un an :

- Organisation d'une "PSL Week Accessibilité" pour recueillir les besoins, informer sur les projets, et faire émerger des solutions innovantes
- Création d'un cahier des charges sur la signalétique innovante

→ À deux ans :

- Installation des boucles magnétiques et alarmes visuelles sur les sites prioritaires
- Élaboration d'un guide pratique pour les signalétiques inclusives ouvertes

→ À quatre ans :

- Finalisation des espaces de répit et évaluation globale des dispositifs.

Indicateurs de suivi

Nombre de bâtiments avec protocoles d'évacuation adaptés
% de bâtiments dotés d'une signalétique inclusive
Nombre de site équipés de BIM et d'alarmes visuelles
Nombre d'espaces de répit créé

Impacts financiers

En fonction de l'établissement du diagnostic

Boucles à induction (si besoin avéré), avec financement par le mécénat privilégié



Objectif 2 : Améliorer l'accessibilité des services

Constat

L'accessibilité des services concerne l'ensemble des interactions humaines et organisationnelles qui structurent la vie universitaire : accueil, scolarité, bibliothèques, vie étudiante, communication. Cet objectif vise à garantir que chaque étudiant ou personnel en situation de handicap puisse accéder aux services essentiels dans des conditions équitables, quel que soit le canal utilisé (présentiel, téléphonique, documentaire). Il complète l'objectif 1 en se concentrant sur les services humains et physiques, et prépare le terrain pour une transition fluide vers les outils numériques (objectif 3).

Action mutualisée

Intégrer des fonctionnalités d'accessibilité dans les outils numériques développés dans le cadre de OnePSL30

Actions locales

- Former les agents d'accueil à la prise en compte du handicap
- Renforcer la communication sur les dispositifs d'accessibilité des standards téléphoniques
- Créer un tableau de bord de suivi de l'accessibilité des services numériques

Pilote : Direction du Numérique

Services, directions et partenaires associés

DirCom, DSI/DNUM, Référents handicap, Service d'accueil et de scolarité, Ecole Interne/DRH

Jalons

→ À un an :

- Organisation de sessions de formation pour les agents en contact du public
- Renforcement des outils de communication liés à l'accessibilité des services

→ À deux ans :

- Déploiement des fonctionnalités d'accessibilité sur les plateformes numériques de l'Université PSL.

→ À quatre ans :

- Intégration complète des fonctionnalités d'accessibilité dans tous les outils numériques de PSL.
- Diffusion d'un bilan global sur l'accessibilité des services au sein des établissements.
- Première évaluation de l'impact des programmes d'exception au droit d'auteur

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agents d'accueil formés aux handicaps
- Nombre de services numériques intégrant des fonctionnalités d'accessibilité.

Impacts financiers

La formation des personnels est assurée par l'Ecole interne de PSL, mais aussi par la transmission des savoirs des chefs de service et l'autoformation.

Objectif 3 : Améliorer l'accessibilité numérique

Constat

L'accessibilité numérique est une obligation légale et un levier d'inclusion. Elle garantit à tous les usagers, notamment ceux en situation de handicap, un accès équitable aux services en ligne (sites web, ENT, plateformes pédagogiques, applications). PSL doit se conformer au RGAA et intégrer l'accessibilité dès la conception de ses outils numériques.

La démarche de la CPU de 2015 à travers la signature de la charte « Pour une meilleure prise en compte de l'accessibilité dans les formations numériques » s'inscrit dans un cadre législatif et réglementaire renforcé par :

- L'article 47 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005.
- La Directive européenne de 2016 transposée en droit français en 2018.
- La loi pour une République numérique (2016), imposant l'élaboration de schémas pluriannuels et de plans d'actions annuels pour l'accessibilité numérique.

L'établissement s'engage à respecter ces obligations en mettant en œuvre une stratégie proactive pour répondre aux exigences du RGAA et éviter les sanctions financières associées.

Actions locales

- **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
- **Prioriser les corrections** sur les sites à forte audience et outils critiques pour les usagers
- **Inclure des exigences d'accessibilité** dans tous les nouveaux projets numériques
- **Former les personnels** (développeurs, enseignants, administrateurs) à l'accessibilité numérique

Pilote : DSO, Direction de la Communication

Services, directions et partenaires associés

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

Jalons et échéances

→ À un an :

- Nomination des référents accessibilité numérique dans chaque service
- 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 priorités d'interventions définies.
- Déploiement de formations pour les équipes techniques et administratives.
- Mise en conformité d'au moins 50 % des sites prioritaires identifiés lors du diagnostic

→ 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
- Tableau de bord de suivi opérationnel à PSL

Indicateurs de suivi

Pourcentage de sites conformes au RGAA

Nombre de personnels formés à l'accessibilité numérique

Nombre de signalements traités via l'adresse générique

Impacts financiers :

En 2025, le montant de l'audit d'accessibilité numérique du site internet est de 6870 €, celui du site de l'URFIST de Paris est de 4470 € et l'accompagnement à la réalisation du schéma directeur d'accessibilité numérique est de 4536 €, soit un total de 15 876 €.

Le coût de la mise en œuvre du schéma pluriannuel d'accessibilité numérique sera consolidé en 2026. Il peut d'ores et déjà être provisionné une dépense pour 2 formations de développeur, pris sur le budget formation des personnels de l'École (sauf si module proposé au sein de l'École interne PSL), pour un montant estimé de 2880€.



Objectif 4 : 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 locales

- **Former les agents des bibliothèques universitaires (BU)** à l'accueil et à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.
- **Développer 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).
- **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)

Pilote : Bibliothèque Universitaire de l'établissement

Services, directions et partenaires associés

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

Jalons

- 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
- 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

Nombre de bibliothèques inscrites ou en partenariat avec le programme EAA

Nombre de ressources numériques conformes aux normes d'accessibilité

Impacts financiers :

École interne (PSL)

Déploiement en interne pour l'adaptation des ouvrages (en fonction de la charge et du besoin avéré)

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

L'Ecole sensibilisée au handicap, pratique une politique d'apprentissage inclusive, que le handicap soit visible ou invisible. Les enseignants et les personnels assurent de façon équitable les conditions favorables à un apprentissage de qualité et à un épanouissement des élèves et étudiants. La personnalisation de l'accompagnement permet la prise en charge de toute pathologie invalidante que ce soit une aide humaine, matérielle ou organisationnelle.

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
- 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

Pilote : Direction de la Recherche, Référents handicap RH

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

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

Impacts financiers : RAS

Objectif 2 : Améliorer l'identification et l'accompagnement des situations de handicap chez les contrats doctorats

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 référents handicap, qu'ils 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 communication à destination des doctorants (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 un référent handicap dans chaque école doctorale et service de scolarité.
- Créer un protocole de coordination entre les services concernés (scolarité, médecine du travail, référents, direction de la recherche).
- Intégrer un référent handicap ou une personne formée dans les jurys de thèse.
- Former les encadrants (directeurs de thèse, VP Recherche, co-encadrants) via un module intégré à la formation HDR.

Pilote : Direction de la Recherche, Référents handicap RH

Services, directions et partenaires associés : Laboratoire de recherche, 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 des référents 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 doctorants accompagnés hors contrat handicap

Nombre de référents désignés dans les ED

Taux de participation aux formations sur le handicap

Nombre de jurys intégrant un référent ou une personne formée

Impact financier

RAS



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 étudiants 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 étudiants 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 pour les enseignants et chercheurs
- Diffuser les outils techniques développés par PSL pour l'accessibilité des formations
- Promouvoir l'usage de Moodle et de l'outil Brickfield pour garantir l'accessibilité des contenus pédagogiques
- Déployer/Promouvoir/Consolider le dispositif **Atypie-Friendly** pour accompagner les étudiants avec TND
- Intégrer les modules de formation à l'accueil des publics neuroatypiques dans les parcours d'autoformation Moodle
- 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, Centre d'Innovation Pédagogique, Equipes pédagogiques, Ecole Interne, Atypie-Friendly

Jalons

- A un an : Déployer le dispositif Atypie-friendly à 3 établissements pilote (dont ENS-PSL) ;
- A deux ans : Étendre le dispositif à 3 établissements ; rendre les formations accessibles à tous via le LMS
- A quatre ans : Étendre le dispositif à 6 établissements ;

Indicateurs de suivi

Nombre de personnel formé à l'accompagnement des profils neuroatypiques

Évolution du bilan de Brickfield sur la plateforme Moodle

Nombre d'établissements impliqués sur Atypie-friendly

Impact financier

- Coût de la formation Atypie-friendly (déductible de la contribution FIPHFP)
- Licence Brickfield : 15 740€ par an financé par PSL

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

Constat

Les étudiants jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'une université inclusive. Leur engagement auprès des étudiants en situation de handicap – en tant que preneurs de notes, tuteurs, parrains 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, certains étudiants assument des responsabilités d'aidants familiaux, ce qui peut impacter leur parcours académique. Si leur accompagnement reste important, il doit à terme être intégré dans les dispositifs de scolarité, afin de ne pas surcharger les missions handicap. Le SDPH propose donc une double orientation : valoriser l'engagement étudiant dans les missions handicap et clarifier les circuits d'accompagnement des étudiants aidants.

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.
- **Relayer 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 d'études ;
 - Communication sur la valorisation de l'engagement étudiant dans les missions handicap.
- À deux ans :
 - Organisation/Diffusion 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.

Impact financier

RAS



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

L'École organise une semaine de pré-rentrée pour les primo-arrivants (en septembre pour les élèves et étudiants de 1ère année d'Archivistes paléographes et les masters, en janvier pour les doctorants) durant laquelle la mission handicap de l'École, la médecine de prévention et la médecine estudiantine présentent leurs actions, les dispositifs dont elles disposent et les interlocuteurs à contacter. Expliquer que les besoins liés au handicap seront pris en compte ou en charge facilite la communication envers les élèves ou les étudiants en situation de handicap et crée un climat de confiance y compris pour ceux ou celles dont le handicap est invisible. C'est ainsi que l'autisme, la dyslexie ou encore des maladies similaires à la maladie de Charcot ont pu être identifiées et prises en charge. Le conseiller de prévention est également un interlocuteur de proximité présent durant la semaine de pré-rentrée.

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

Constat

Le nombre d'étudiants en situation de handicap (ESH) accueillis dans les établissements de PSL est en constante augmentation. Cette évolution nécessite une adaptation continue des dispositifs d'accueil, une meilleure coordination entre les services et une harmonisation des pratiques. Aujourd'hui, les disparités entre établissements – voire entre départements d'un même établissement – freinent l'efficacité des accompagnements.

Actions mutualisées

- **Former les tuteurs** intervenant auprès des ESH pour garantir un accompagnement de qualité 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 en les intégrant dans les fiches de poste des agents concernés.
- **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.
- **Améliorer la communication autour des aménagements possibles**, notamment lors des journées d'accueil des nouveaux étudiants, en diffusant des informations claires et accessibles.
- **Valoriser l'engagement des tuteurs**, par exemple en intégrant cette expérience dans les dispositifs de reconnaissance institutionnelle
- **Intégrer et impliquer les ESH dans la construction d'une politique handicap** de l'établissement

Pilote : Référent handicap ESH

Services, directions et partenaires associés

Formations ; Réseau de correspondant handicap, SSE, équipe pédagogique

Jalons

→ À un an :

- Création du réseau de correspondants handicap dans tous les établissements
- Intégration des missions dans les fiches de poste
- Développement du module d'autoformation pour les tuteurs

- À deux ans :
 - 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

Impact financier

RAS

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

Constat

La mise en œuvre des aménagements d'examen pour les étudiants en situation de handicap (ESH) reste encore inégale entre établissements, voire entre filières. Bien que le cadre réglementaire soit clair (Code de l'éducation, circulaires de 2011, 2023 et 2024), son application nécessite une meilleure coordination entre les services, une harmonisation des pratiques et une sensibilisation accrue des acteurs impliqués (enseignants, scolarité, services de santé).

Les retours d'expérience montrent que les ESH rencontrent encore des difficultés dans l'accès aux adaptations prévues, notamment en période de rattrapage ou lors de changements de modalités d'évaluation. Une clarification des procédures et une meilleure anticipation sont donc nécessaires.

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 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
 - Développement / diffusion 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.
 - Intégration des notes de CC 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

Impact financier

RAS



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

Constat :

Les périodes de stage et de formation en milieu professionnel sont des leviers essentiels pour l'insertion professionnelle des étudiants. Pourtant, les étudiants en situation de handicap (ESH) rencontrent encore de nombreux obstacles : méconnaissance des dispositifs, difficultés d'accès aux entreprises handi-accueillantes, démarches administratives complexes (RQTH, aides spécifiques), ou encore manque de coordination entre les acteurs académiques et professionnels.

Le cadre réglementaire (articles L.124-1 à L.124-20 du Code de l'éducation, circulaire du 6 février 2023) prévoit des adaptations, mais leur mise en œuvre reste hétérogène. Une structuration renforcée, une meilleure visibilité des dispositifs et des partenariats solides sont nécessaires pour garantir une insertion professionnelle équitable.

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 campagnes de communication ciblées** pour informer les étudiants sur leurs droits et les procédures à suivre.

Pilote : Référent handicap ESH

Services, directions et partenaires associés

Service de scolarité, Mission Handicap, Services des Relations Entreprises, Direction des Stages et de l'Insertion Professionnelle, Associations spécialisées (AGEFIPH, CAP EMPLOI, etc.), entreprises handiaccueillantes, MDPH, Convention Atouts pour Tous

Jalons

- À un an :
 - Lancement des permanences d'accompagnement
 - Premiers partenariats avec associations spécialisées
- À deux ans :
 - Organisation d'événements de sensibilisation avec les entreprises
 - Signature de conventions avec les MDPH
- À quatre ans :
 - Évaluation de l'impact des partenariats et des dispositifs

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

Impact financier

RAS

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

Constat

La mobilité étudiante, qu'elle soit entrante ou sortante, constitue un levier essentiel pour l'ouverture académique, l'insertion professionnelle et le développement personnel. Pourtant, les étudiants en situation de handicap (ESH) rencontrent encore de nombreux freins à la mobilité : surcoûts liés au handicap, manque d'accessibilité des lieux d'accueil, absence de dispositifs d'accompagnement adaptés, ou encore méconnaissance des aides existantes.

Dans un contexte où les établissements de PSL renforcent leur stratégie internationale, il est indispensable de garantir une égalité d'accès à la mobilité pour tous les étudiants. Cela implique d'adapter les dispositifs existants, de mieux informer les étudiants et les chargés de mobilité, et de renforcer les partenariats avec les réseaux européens et internationaux.

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 de nationalité 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)
- Créer un/Diffuser le vademecum spécifique aux chargés de mobilité et aux étudiants internationaux

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

Impact financier

RAS

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

Avant de déployer une politique ambitieuse et cohérente en matière de recrutement et d'accompagnement des personnels en situation de handicap, chaque établissement est invité à **réaliser un état des lieux précis de sa situation** : taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), dispositifs existants, freins identifiés, bonnes pratiques à valoriser.

L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap se heurte à plusieurs difficultés. Même si l'École recense 6% d'agents en situation de handicap, ces derniers ne sont pas toujours enclins à se faire connaître auprès de la mission handicap. Seule la direction des ressources humaines connaît le nombre déclaré de personnels en situation de handicap, sachant que le chiffre obtenu ne tient pas compte d'une probable sous-estimation. La déclaration du statut de travailleur handicapé relevant d'une démarche individuelle et volontaire, elle révèle encore la réticence de se faire connaître. L'École s'essaie à instaurer une relation de confiance et on constate une amélioration grâce à la sensibilisation des services et grâce à une communication où le handicap est abordé sans filtre ni tabou.

Ce travail de diagnostic s'appuie sur une dynamique déjà engagée à l'échelle de PSL. En effet, la relance du Groupe de Travail Handicap, l'implication du copil DGS et l'identification formalisée des référents handicap dans chaque établissement ont été réalisées dès l'année d'élaboration de ces travaux. Ces avancées constituent un socle structurant pour renforcer la coordination, mutualiser les ressources et construire une stratégie partagée en faveur de l'inclusion professionnelle de nos 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 clair (obligation d'emploi de 6 % de personnels en situation de handicap dans la fonction publique), les établissements de PSL peinent encore à atteindre cet objectif. Plusieurs freins ont été identifiés : absence de référents handicap en RH, manque de dispositifs spécifiques, faible visibilité des offres, et méconnaissance des droits et démarches (RQTH, aménagements, etc.).

Le recrutement inclusif doit dépasser l'obligation légale pour devenir une politique RH structurée et proactive. Cela suppose une meilleure coordination entre les services, une sensibilisation des équipes, et la mise en place de dispositifs concrets pour attirer, accueillir et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap.

Actions mutualisées

- Élaborer une charte rappelant les principes de non-discrimination et les obligations réglementaires, et la diffuser largement auprès des chargés de recrutement et des responsables RH.
- Développer **les dispositifs favorisant le recrutement** (travaux mutualisés sur le jobboard)

Actions locales

- **Développer le recrutement de personnels BOE** par la voie contractuelle, dans le cadre de la campagne annuelle d'emploi.
- Participer à des forums ou salons spécifiques d'agents en situation de handicap
- 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

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

Jalons

→ À un an :

- Mise en place du jobboard inclusif avec les offres dédiées aux BOE.
- Création et validation de la charte de recrutement et de mobilité.
- Participation à au moins deux forums ou salons spécifiques.
- 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 dans au moins 50 % des campagnes d'emploi.
- 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.
- Promotion d'agents BOE ayant bénéficié du dispositif de progression professionnelle.

Indicateurs de suivi

Nombre de postes fléchés et pourvus par des agents en situation de handicap.

Taux de recrutement annuel des personnels BOE.

Nombre de participations à des événements de recrutement inclusifs.

Proportion d'agents BOE promus via le dispositif dédié

Impact financier : 5000€ pour l'ensemble des établissements sur l'AGEFIPH

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. La mise en place de partenariats stratégiques avec des organismes dédiés et une meilleure diffusion des opportunités permettraient de renforcer l'attractivité et l'accessibilité des offres pour les personnes concernées.

Actions locales

- Publier systématiquement les offres d'emploi sur des plateformes comme **Cap Emploi** pour maximiser leur visibilité auprès des personnes en situation de handicap (mutualisation jobboard)
- Diffuser les offres d'emploi auprès d'associations locales de personnes en situation de handicap
- Collaborer avec des écoles, universités et centres de formation accueillant des étudiants en situation de handicap pour identifier des talents et proposer des opportunités de stages ou d'apprentissage.

Pilote : DRH

Services, directions et partenaires associés

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

Jalons

→ À un an :

- Systématiser la publication des offres d'emploi sur les plateformes comme Cap Emploi.
- Ajouter la mention sur l'égalité des chances dans 100 % des offres d'emploi.

- Établissement d'au moins trois partenariats avec des associations ou structures de formation.
- **À deux ans :**
 - Organiser ou participer à deux événements spécifiques de recrutement inclusif par an.
 - 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

Impact financier

RAS

Objectif 3 : Renforcer les procédures d'accueil initial 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 les agents en situation de handicap pour évaluer leurs besoins et ajuster les dispositifs d'accompagnement.
- Fournir un soutien actif pour aider les agents dans leurs demandes administratives (RQTH, aménagements de poste, dispositifs spécifiques).
- Proposer systématiquement un rendez-vous avec le référent handicap lors de l'arrivée d'un nouvel agent BOE, pour une meilleure prise en charge dès le départ
- Intégrer un module sur l'inclusion et les dispositifs handicap dans les 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).

Jalons

- À un an :
 - Formalisation du protocole d'accueil pour les managers et diffusion auprès des équipes concernées
 - 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 dispositifs en fonction des besoins recensés
 - Organisation d'un premier bilan des actions auprès des nouveaux agents BOE pour mesurer l'efficacité des dispositifs
- À quatre ans :
- Stabilisation des pratiques d'accueil et d'accompagnement des agents BOE.
 - Généralisation du protocole d'accueil à l'ensemble des managers, avec une sensibilisation renforcée
 - 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

Nombre de rendez-vous organisés avec le référent handicap

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

Nombre et utilisation des espaces de répit par les agents

Impact financier

RAS

Objectif 4 : Développer des dispositifs et procédures pour faciliter l'accompagnement des agents en situation de handicap tout au long de sa carrière

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

- 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 des agents
- Développer une collaboration active avec Cap Emploi pour obtenir des conseils sur les aménagements de poste et optimiser les conditions de travail des agents
- Organiser une visite médicale systématique à l'arrivée de chaque agent en situation de handicap
- Sensibiliser les directions via des réunions dédiées à l'accompagnement des agents en situation de handicap

Pilote : DRH

Service, directions et partenaires associés

DRH, médecine du travail, référents handicap, services sociaux, Cap Emploi, MDPH, AGEFIPH

Jalons

- À un an :
- Déploiement des visites médicales systématiques et première campagne d'information sur les aides sociales
- À deux ans :
- Mise en œuvre d'un cadre élargi de télétravail et premières réunions de sensibilisation auprès des directions
- 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.

Nombre de communications sur les aides sociales et taux d'accès à ces aides par les agents concernés.

Impact financier

RAS

Objectif 5 : Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

Constat

Malgré les avancées, le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap reste un défi. Les dispositifs existants sont parfois complexes, mal coordonnés ou peu connus, ce qui peut freiner une prise en charge rapide et adaptée. Une meilleure anticipation, une diffusion claire des aides disponibles et un accompagnement individualisé sont essentiels pour garantir des parcours professionnels durables et inclusifs.

Actions locales

- Diffuser régulièrement des informations sur les dispositifs d'accompagnement via les canaux internes (newsletters, intranet)
- Renforcer la collaboration avec Cap Emploi pour faciliter les aménagements de poste et le suivi des situations complexes
- Élaborer et diffuser des fiches synthétiques sur les aides sociales accessibles (PCH, AAH, AGEFIPH, FIPHFP)
- Mettre en place un dispositif de **promotion professionnelle** dédié aux agents en situation de handicap, pour valoriser les parcours et favoriser l'évolution de carrière

Pilote : DRH

Service, directions et partenaires associés : DRH, référents handicap, coordinatrice handicap (IDEA), Cap Emploi, comité RH, services sociaux

Jalons

- A un an : Lancement de la communication interne sur les dispositifs et aides sociales
- A deux ans : Mise en œuvre effective du partenariat avec Cap Emploi pour les aménagements de poste
- A quatre ans : Déploiement du dispositif de promotion professionnelle et évaluation de son impact

Indicateurs de suivi

Nombre de communications internes diffusées

Nombre d'agents accompagnés via Cap Emploi

Taux d'accès aux aides sociales par les agents concernés

Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif de promotion

Taux de satisfaction des agents sur l'accompagnement reçu

Impact financier

RAS



Annexe : Tableau récapitulatif de l'impact financier estimé

	Université PSL	École nationale des chartes - PSL
<u>Axe 1 : Soutien à la politique du handicap au niveau de PSL</u>		
Objectif 1 : Accompagner les établissements de PSL dans la structuration des politiques handicap		
Objectif 2 : Développer l'accessibilité de la participation à la vie étudiante	Selon chiffrage en attente	
Objectif 3 : Renforcer la participation des étudiants en situation de handicap à la gouvernance et à la co-construction des politiques		
Objectif 4 : Faciliter l'accès aux logements et aux aides sociales pour limiter le surcoût lié au handicap	Part FSDIE en fonction des demandes	Part FSDIE en fonction des demandes
Objectif 5 : Soutenir les actions liées à la pédagogie inclusive	15 740 € / an + coût éventuel des formations (école interne)	
Objectif 6 : Développer l'accès à la santé et au sport des étudiants	Selon chiffrage en attente	
<u>Axe 2 : L'information, la formation, la sensibilisation et la prévention</u>		
Objectif 1 : Informer sur la prise en compte du handicap		
Objectif 2 : Sensibiliser les collectifs de travail et de formation		
Objectif 3 : Prévenir les risques psychosociaux et accompagner les professionnels		
<u>Axe 3 : L'accessibilité du bâtiment, du service, du numérique et des savoirs</u>		
Objectif 1 : Améliorer l'accessibilité des bâtiments		
Objectif 2 : Améliorer l'accessibilité des services		
Objectif 3 : Développer l'accessibilité numérique		18 756 €
Objectif 4 : Développer l'accessibilité des savoirs		
<u>Axe 4 : La prise en compte du handicap dans la pédagogie et dans la recherche</u>		

Objectif 1 : Valoriser la recherche et inciter les contrats doctoraux handicap		
Objectif 2 : Améliorer l'identification et l'accompagnement des situations de handicap chez les contrats doctorats		
Objectif 3 : Développer les pédagogies inclusives	Cf. Axe 1 objectif 5	
Objectif 4 : Valoriser les implications des étudiants auprès des étudiants en situation de handicap et structurer le statut d'aidant		
<u>Axe 5 : L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap</u>		
Objectif 1 : Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap		
Objectif 2 : Améliorer la prise en compte des aménagements dans les examens		
Objectif 3 : Structurer et améliorer l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap		
Objectif 4 : Faciliter et favoriser l'accueil des mobilités des étudiants en situation de handicap		
<u>Axe 6 : L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap</u>		
Objectif 1 : Renforcer la politique de recrutement et d'accueil des agents en situation de handicap	5000 € / an	
Objectif 2 : Mettre en place des partenariats internes et externes pour favoriser le recrutement		
Objectif 3 : Renforcer les procédures d'accueil à l'égard des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi		
Objectif 4 : Développer des dispositifs et procédures pour faciliter l'accompagnement des agents en situation de handicap		
Objectif 5 : Renforcer l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap		

