



# Schéma directeur pluriannuel handicap

2021-2025

---

**Pilotage :**

Anne KUPIEC, chargée de mission égalités  
Sicka YAMAJAKO, correspondante handicap

**Validation :**

Adopté au CA du 25/06/2021  
Après avis du CHSCT du 25/05/2021 et du Sénat du 15/06/2021

[u-paris.fr](https://u-paris.fr)

Les principes d'égalités sont inscrits dans les statuts, texte fondateur d'Université Paris Clt , qui mentionnent dans le préambule « la pleine intégration des personnels, des étudiantes et des étudiants en situation de handicap ».

C'est pourquoi la politique handicap d'Université Paris Clt  est ambitieuse.

Elle se traduit par un schéma directeur du handicap, obligation r glementaire, qui porte la plus grande attention à l'accueil et à l'accompagnement des étudiantes, des étudiants et des personnels en situation de handicap, à leurs conditions de travail et à leur qualité de vie dans l'établissement.

La réussite académique et l'insertion professionnelle des étudiantes et des étudiants, le recrutement, le maintien dans l'emploi et la progression de carrière des personnels en sont des aspects essentiels.

Le sont également les travaux, dans le domaine des handicaps, menés dans les laboratoires de recherche des trois facultés qui contribuent à l'avancement des connaissances, au développement des innovations et nourrissent les formations dans leur diversité.

L'accessibilité, bâtimentaire et numérique, est également déterminante et au-delà des normes réglementaires, Université Paris Clt  souhaite garantir une qualité d'usage optimale. En outre, l'accessibilité des services offerts aux étudiantes, étudiants et personnels de l'établissement est un autre enjeu important pour permettre à chacun et chacune d'évoluer dans un environnement épanouissant.

Le schéma directeur handicap, qui sera mis en œuvre jusqu'en 2025, revendique un objectif d'inclusion lequel s'inscrit dans l'engagement de l'université en faveur des égalités.

**Christine CLERICI**

Présidente d'Université Paris Clt 

# Sommaire

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>CADRE DE RÉFÉRENCE</b>	<b>8</b>
<b>ACRONYMES</b>	<b>9</b>
<b>PLAN D' ACTIONS</b>	<b>10</b>
<b>Axe A : VOLET ÉTUDIANTS</b>	<b>11</b>
État des lieux	11
Actions	12
<b>Axe B : POLITIQUE RH</b>	<b>17</b>
État des lieux	17
Actions	19
<b>Axe C : FORMATION ET RECHERCHE</b>	<b>24</b>
État des lieux	24
Actions	24
<b>Axe D : MISE EN ACCESSIBILITÉ</b>	<b>26</b>
État des lieux	26
Actions	27

# PRÉAMBULE

Issue de la fusion des universités Paris-Descartes, Paris-Diderot et de l'intégration de l'institut de physique du globe de Paris en tant qu'établissement-composante, Université Paris Clt  a pour ambition de bâtir un modèle innovant : une organisation déconcentrée capable de mettre en œuvre une vision stratégique collective unifiée. Université Paris Clt  est un établissement important par ses effectifs et par la pluridisciplinarité des formations proposées. Elle accueille 63 000 étudiantes et étudiants, emploie 7 300 personnels enseignants, enseignants-chercheurs, personnels BIATSS et comprend 3 facultés : Santé, Sciences et Sociétés et Humanités.

Forte de valeurs de promotion des égalités, l'attention portée par Université Paris Clt  aux personnes en situation de handicap se traduit par des engagements forts en termes de ressources pour prendre en compte toutes les dimensions de l'accompagnement du handicap. La création de la Mission égalitéS, avec pour objet de définir les grands axes d'une politique égalités, d'impulser, de coordonner et de valoriser des actions en faveur des égalités qui concernent personnels, étudiantes et étudiants en est un parfait témoignage.

De manière concrète, l'expérience déjà ancienne du pôle handicap étudiant qui emploie 11 personnels, le recrutement d'une correspondante handicap en charge, à plein-temps, de l'accompagnement des personnels en situation de handicap, permet d'apporter des réponses quant à l'accompagnement des personnes qui rencontrent des difficultés du fait de leur situation de handicap dans le cadre de leur formation ou de leur parcours professionnel. Et aussi, la Direction générale déléguée patrimoine immobilier, logistique, environnement, prévention, sécurité de l'université a défini l'AdAP de l'établissement répertoriant, chiffrant et planifiant les travaux nécessaires à la mise en accessibilité des bâtiments. De nombreux projets sont également en cours en termes de formation académique et recherche, de mise en accessibilité de la vie de campus pour les étudiants ou d'amélioration de la qualité de vie au travail pour les personnels.

Aujourd'hui, l'ambition d'Université Paris Cité est de déployer un schéma directeur handicap en bâtissant collégalement un plan d'action pluriannuel d'ampleur mais réaliste et en cohérence avec une valeur forte de l'établissement : garantir un environnement qui promeut les égalités offrant des espaces de formation et de travail épanouissants. Un des leviers de réussite de cette politique est une appropriation par l'ensemble des membres de la communauté universitaire, aussi une communication ciblée et des événements de sensibilisation innovants accompagneront le déploiement de ce schéma.

Cette politique, conçue pour être déployée aussi bien à destination des étudiantes et étudiants que des personnels en situation de handicap d'Université Paris Cité, devrait à terme permettre une amélioration de l'accueil et de l'accompagnement de l'ensemble des usagers car, classiquement, les actions labellisées « handicap » se révèlent profitables pour tous.

Afin de mieux cerner l'impact à attendre du schéma directeur handicap, une présentation préalable du pôle handicap étudiant et de l'équipe égalités semble nécessaire.

# Présentation du pôle handicap étudiant

## L'organisation du pôle

---

Dans le cadre de la création d'Université Paris Cité, les deux services ont fusionné en un pôle handicap unique au sein de la Direction Vie de campus.

Une nouvelle organisation permet d'assurer un accompagnement offrant une meilleure prise en charge, avec une égalité de traitement pour l'ensemble des étudiants en situation de handicap.

Le pôle handicap étudiant se compose d'une direction, de deux relais (un sur le site Odéon et un sur le campus des Grands-Moulins), d'une cellule tuteurs et d'une cellule technique.

## Les missions du pôle

---

Le pôle handicap étudiant exerce ses missions autour de trois axes principaux :

- L'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap
- C'est la mission la plus importante qui s'exerce sur un plan organisationnel, humain et technique pour plus de 1 000 étudiants répartis sur les 18 sites de l'Université.
- L'orientation et l'insertion professionnelle
- L'objectif est d'accompagner les étudiants dans la construction de leur projet professionnel dès leur entrée à l'université en mobilisant les ressources et compétences internes de différents services (pôle handicap, pôle d'orientation et d'insertion professionnelle, Direction des Ressources Humaines et des Organisations (DRHO), équipes pédagogiques).
- L'information, la sensibilisation et la formation

Le pôle handicap étudiant organise en collaboration avec les services, les associations étudiantes et les partenaires extérieurs des journées de réflexion et de découverte autour du handicap.

Il propose par ailleurs, en relation avec la DRHO, des outils aux différents acteurs de l'université (formations, réunions d'échanges avec les enseignants chercheurs et les personnels de scolarité par exemple).

## Les procédures mises en place

---

Le pôle handicap étudiant définit, met en œuvre et assure le suivi du plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH).

L'étudiant est reçu dans un premier temps par un chargé d'accompagnement qui évalue ses besoins en aménagements.

Le chargé d'accompagnement fait appel à l'équipe plurielle qui est composée de toute personne (interne ou externe) qui peut apporter une expertise sur la situation de l'étudiant.

Le chargé d'accompagnement vérifie la faisabilité technique et pédagogique des aménagements envisagés auprès des référents/responsables pédagogiques.

Dans un second temps, l'étudiant prend rendez-vous avec un médecin du service de santé universitaire (SSU) qui valide la proposition au regard de la situation médicale de l'étudiant. Le médecin définit la durée de validité du PAEH (un semestre, une année, un diplôme).

Le pôle met en place les aides humaines et les aides techniques et effectue un suivi régulier des étudiants.

La cellule technique adapte les supports de cours et d'examen, accompagne les étudiants aux matériels et technologies adaptés dans le cadre fixé par le PAEH et interagit si nécessaire avec les équipes pédagogiques. Chaque année une quarantaine d'étudiants bénéficient des services de la cellule technique pour l'ensemble d'Université Paris Cité.

La cellule tuteurs met en place les aides humaines (preneurs de notes, aides aux devoirs, tutorats) pour les étudiants accompagnés par le pôle handicap. Sa gestionnaire forme les étudiants tuteurs et effectue le suivi des étudiants aidés tout au long de l'année. Les étudiants tuteurs signent un contrat étudiant avec l'université ou effectuent leur mission dans le cadre de l'UE libre engagement étudiant.

Le réseau de référents de scolarité (pour les composantes éloignées des relais) et pédagogiques dans toutes les composantes assurent un lien de proximité et permet de garantir un échange d'information efficace. Ils sont formés par le pôle, leur mission est formalisée et leur rôle est valorisé.

Enfin, le pôle joue un rôle pivot avec les services de l'université (bibliothèques, pôle de l'orientation et de la professionnalisation, relations internationales, mission égalités, ...) et en externe (associations, réseau handicap orientation, hôpitaux, ...).

# Présentation de la politique RH handicap

## L'organisation de l'équipe

---

Dans le cadre de la création d'Université Paris Clt , le choix a été fait de mener la politique RH handicap, non pas de façon dissociée par rapport à d'autres politiques d'accompagnement mais de manière intégrée dans une équipe  ouvrant plus largement pour la promotion de toutes les égalités et dans la lutte contre les discriminations de tout ordre et au sein du département développement social, diversité et qualité de vie au travail.

L'équipe égalités est ainsi composée d'une correspondante handicap à temps-plein et de deux chargées de projets égalités. Cette équipe étant positionnée au cœur du pôle développement RH, cela permet de favoriser un accompagnement transversal fluide pour les personnels en situation de handicap. En effet, de nombreuses thématiques sont prises en charge dans ce même pôle : recrutement, formation, qualité de vie au travail (QVT), accompagnement social ou à la mobilité...

La correspondante handicap ainsi que les chargées de projets égalités réalisent leurs missions pour l'ensemble des personnels d'Université Paris Clt , quel que soit leur lieu d'affectation et sans portefeuille dédié.

## Les missions de la correspondante handicap

---

Au sein de l'équipe égalités, la correspondante handicap exerce ses missions autour de trois axes principaux :

### L'accueil, le suivi et l'accompagnement des personnels en situation de handicap

Cette mission constitue le cœur d'activité de la correspondante handicap. Pour le second semestre 2020, une centaine de situations ont été accompagnées qu'il s'agisse de participer aux recrutements de personnes en situation de handicap, de mettre en place les mesures de compensations nécessaires, de suivre les parcours professionnels des personnels en situation de handicap, notamment en cas de difficultés, ou d'apporter des informations sur la thématique « handicap au travail ».

### Le pilotage

L'objectif de cette mission est double : dans un premier temps, apprécier le contexte actuel d'Université Paris Clt  en termes de représentations et de pratiques vis-à-vis de la question du handicap afin de définir des objectifs à atteindre ; puis, dans un second temps, déployer une stratégie opérationnelle visant à ce que l'établissement se dote d'une culture partagée pour une meilleure prise en compte du handicap dans tous les domaines concernés : formation universitaire, vie professionnelle, recherche, vie de campus, qualité de vie au travail...

### La sensibilisation et la formation

Cette mission est menée en étroite collaboration avec le département formations et parcours professionnels de la DRHO mais aussi avec la Mission égalités d'Université Paris Clt  qui est chargée de définir les grands axes d'une politique égalités de l'établissement, mais aussi d'impulser, de coordonner et de valoriser des actions en faveur des égalités. Ainsi, plusieurs actions ont déjà été initiées : sensibilisations en présentiel, distanciel ou via des quiz ; formations relatives aux égalités.

## Les procédures mises en place

---

L'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap par une correspondante dédiée est relativement récents. De ce fait, peu de procédures sont totalement stabilisées, pour autant, certaines pratiques en œuvre dans les ex-établissements ont pu être reprises et harmonisées, et le parcours pour l'accompagnement d'un personnel en situation de handicap est aujourd'hui mieux formalisé.

Dans le cadre du recrutement, si le candidat fait état du bénéfice d'une reconnaissance de handicap, la correspondante handicap est associée au processus. Elle assure ensuite le suivi d'intégration via des échanges réguliers.

La correspondante handicap évalue les besoins des personnels qui la sollicite et les oriente systématiquement vers le service de médecine de prévention pour un échange avec le médecin du travail si celui-ci n'a pas encore été rencontré. Elle oriente également les personnels vers toutes les expertises de droit commun utiles à leur accompagnement.

La correspondante handicap est destinataire de l'ensemble des fiches de visite médicale préconisant la mise en place d'aménagements pour les personnels en situation de handicap. Elle met en œuvre ces préconisations en lien avec toutes les personnes concernées (agent, prestataire, hiérarchie, médecin du travail...).

La correspondante handicap assure également des interventions de médiation dans certains contextes : souhait de sensibilisation pour un collectif de travail, échanges avec la hiérarchie pour expertiser des situations et trouver des solutions collectives...

## Cadre de référence

Pour inciter à une meilleure prise en compte du handicap, notamment dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, la réglementation a évolué ces dernières décennies. Il convient ici de rappeler deux textes fondamentaux :

### La loi handicap

---

La Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » représente une avancée législative majeure. En effet, elle repose sur un changement de paradigme : ce n'est plus à la personne handicapée de s'adapter à la société mais c'est la société qui doit s'adapter à la personne pour restreindre les situations de handicap : on aspire ainsi à une société accessible et inclusive qui concourt à l'égalité des chances.

En termes d'accessibilité, la réglementation s'attache aussi bien à l'accessibilité physique qu'à l'accessibilité numérique. Ainsi les établissements recevant du public ont, non seulement, l'obligation de se rendre accessibles pour toute personne en situation de handicap, mais aussi, de rendre l'information tant administrative que pédagogique accessible aux étudiantes et étudiants, par tout moyen, notamment électronique.

Pour ce qui concerne l'inclusion, cette loi affirme : « les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de la santé invalidant dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études ».

Par ailleurs, elle étend au secteur public l'obligation d'emploi déjà applicable dans le secteur privé depuis 1987. Ainsi, comme pour tous les employeurs publics d'au moins vingt agents, Université Paris Clt é est soumis à l'obligation d'emploi de 6 % de personnels en situation de handicap au regard de son effectif total.

### La loi Fioraso

---

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a prévu la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Elle prévoit que « le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique » et que « chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi ».

L'objectif de cette loi est d'inciter les établissements d'enseignement supérieur à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie globale qu'il s'agisse d'accompagnement des étudiantes et étudiants, d'insertion professionnelle des personnels ou d'accessibilité des locaux, des services et des activités.



# Acronymes

## AdAP

Agenda d'Accessibilité Programmée

## ASS

Assistante de Service Sociale

## BDE

Bureau des Etudiants

## BIATSS

Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé et des Bibliothèques

## BOE

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

## BU

Bibliothèque Universitaire

## BVE

Bureau de la Vie étudiante

## CED

Collège des Ecoles Doctorales

## CH

Correspondante Handicap

## CRH

Conseillère Ressources Humaines

## CROUS

Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

## CRP

Centre de Rééducation professionnelle

## CVEC

Contribution de Vie Etudiante et de Campus

## DAJ

Direction des Affaires Juridique

## DEFI

Direction des Etudes, de la Formation et de l'Innovation pédagogique

## DISI

Dispositif de Suivi et d'Intégration

## DIRCOM

Direction de la Communication

## DSIN

Direction des Systèmes d'Information et du Numérique

## Dpt

Département

## DRHO

Direction des Ressources Humaines et des Organisations

## DSDQVT

Département Développement Social, Diversité et Qualité de Vie au Travail

## EC

Enseignants-Chercheurs

## EPI

Entretien Professionnel Individuel

## FIPHFP

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

## F & PP

Formation et Parcours Professionnels

## JOP

Jeux Olympiques et Paralympiques

## MI

Mobilité Internationale

## PHE

Pôle Handicap Etudiant

## PILEPS

Patrimoine Immobilier, Logistique, Environnement, Prévention, Sécurité

## POP

Pôle de l'Orientation et de la Professionnalisation

## PSH

Personnel en Situation de Handicap

## PHU

Praticiens Hospitalo-Universitaires

## QVT

Qualité de Vie au Travail

## IRP

Instances Représentatives des Personnels

## SCD

Services Communs de Documentation

## SMP

Service de Médecine de Prévention

## SRI

Stratégie Relations Internationales

## SSU

Service de Santé Universitaire

## SUAPS

Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

## UNAFAM

Union Nationale de Familles et Amis de personnes Malades et/ou handicapées psychiques

## UE

Unité d'Enseignement

## VD

Vice-Doyen

# PLAN D'ACTION

Le plan d'action présenté à la suite est programmé sur une durée de cinq ans, étant entendu que le dernier semestre de la cinquième année sera également consacré à la préparation du schéma suivant.

Toutes les actions recensées sont assorties d'une période de mise en œuvre et d'indicateurs de réussite listés dans des fiches actions annexées au document. Le déploiement de ces actions sera piloté dans le cadre d'un comité de suivi et un bilan sera présenté chaque année au conseil d'administration de l'établissement.

# Axe A : VOLET ÉTUDIANTS

## État des lieux

Les données présentées à la suite ont pour objectif de caractériser la population des étudiants en situation de handicap d'Université Paris Cité et les modalités de leur accompagnement apportant ainsi quelques éléments de contexte.

### La population des étudiants en situation de handicap (ESH) en 2020-2021

---

- 1074 ESH bénéficient d'un plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH) portant sur des aménagements d'études, de stages et d'examens, des aides techniques et des aides humaines
- 71 % des ESH sont inscrits en licence et 26 % en master

Répartition des étudiants accompagnés par faculté :

- 58 % en sociétés et humanités
- 23 % en santé
- 19 % en sciences (dont IPGP)

Répartition des étudiants accompagnés par types de handicap :

- 29 % de troubles psychiques
- 19 % de troubles viscéraux
- 17 % de troubles moteurs
- 14 % de troubles du langage et de la parole
- 12 % de troubles cognitifs
- 9 % de troubles sensoriels

### Les acteurs de l'accompagnement

---

- 11 personnels au sein du pôle handicap étudiant répartis sur deux lieux d'accueil
- 20 référents pédagogiques et 11 référents de scolarité constituant un réseau de référents au sein des composantes
- 160 étudiants recrutés pour des missions d'aides humaines (tuteurs, preneurs de notes, ...)
- Des services impliqués (SSU, POP, SRI, BU, ...) avec des procédures formalisées

### Accueil et accompagnement

---

L'établissement accueille et accompagne chaque année de plus en plus d'ESH : 108 % d'augmentation en 6 ans.

La procédure en lien avec un accompagnement personnalisé des ESH est bien formalisée : un plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH) est établi, mobilisant l'ensemble des acteurs (pôle handicap, SSU, équipes pédagogiques principalement).

L'accompagnement s'appuie également sur le développement des aides techniques : différents sites ont été en partie équipés en matériels adaptés, une cellule technique est chargée d'adapter les documents pédagogiques et les sujets d'examens afin de les rendre accessibles aux étudiants. Elle accompagne par ailleurs les étudiants concernés et les enseignants aux techniques d'adaptation.

Plusieurs bibliothèques du réseau des SCD ont été équipées en matériels et logiciels adaptés. Les ex-établissements étaient inscrits sur la liste des organismes bénéficiant de l'exception au droit d'auteur pour la réalisation et la communication des documents adaptés au bénéfice des personnes en situation de handicap.

## Orientation et insertion professionnelle

---

Des actions collaboratives entre le Pôle handicap étudiant et le Pôle de l'Orientation et de la Professionnalisation (POP) ont été réalisées : des journées de sensibilisation ont été mises en place, une participation à la convention régionale Ile de France « Universités - Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche -Rectorat/Entreprises » a été effective durant 2 ans.

L'ensemble des actions du POP sont ouvertes aux ESH. Ces derniers peuvent également bénéficier d'un accompagnement spécifique à l'orientation et à l'insertion.

Des actions de communication concernant les dispositifs mis en place spécifiquement pour les ESH sont réalisées (allocations doctorales fléchées, forum de recrutement spécialisés, offres de stages, ateliers proposés par des associations spécialisées ...).

Un accompagnement spécifique d'une cinquantaine d'ESH de L3, M1 et M2 a été mis en place pour mettre en regard leur projet professionnel avec les besoins de l'établissement.

## Information, sensibilisation, formation

---

L'établissement mène plusieurs actions à destination des lycéens en situation de handicap : journées d'accueil, participation aux commissions d'accès à l'enseignement supérieur, salons étudiants, collaborations avec les rectorats ou les enseignants-relais du secondaire... Les informations concernant les modalités d'accueil et d'accompagnement des ESH sont relayées sur des canaux externes comme l'Onisep ou le site ministériel [etudiant.gouv](http://etudiant.gouv.fr)

Par ailleurs, le pôle handicap étudiant participe aux journées portes ouvertes de l'établissement.

Des actions de sensibilisation de la communauté universitaire sont mises en place par le biais d'actions importantes associant plusieurs services, des UFR, des associations étudiantes, des partenaires extérieurs d'une part, lors de journées d'accueil d'autre part et enfin au quotidien de manière informelle en fonction des situations rencontrées.

Des formations plus spécifiques ou pour des personnels ciblés sont proposées. Ainsi, une centaine d'enseignants ont bénéficié de sensibilisation à la question de l'accessibilité numérique et les référents enseignants et de scolarité sont formés au moment de leur prise de fonction.

# Actions

## Accueil et accompagnement

---

### PROCÉDURE ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉE

Le pôle handicap étudiant accompagne chaque année plus d'un millier d'étudiants. Ce chiffre est en constante augmentation (12% d'augmentation annuelle en moyenne). Cette augmentation résulte d'une meilleure visibilité du pôle handicap dans l'université, de la politique nationale d'inclusion en milieu scolaire des jeunes en situation de handicap et enfin d'une meilleure prise en compte de certains handicaps (notamment les troubles dys et les troubles psychiques). L'augmentation devrait se poursuivre dans les années à venir. Par ailleurs, les chargés d'accueil et d'accompagnement sont confrontés à un accroissement de la complexité des situations rencontrées.

L'organisation, les procédures, les interactions permettant une prise en charge efficace des besoins des étudiants en situation de handicap, tant sur le plan humain que technique, sont mises en place.

Dans un souci d'homogénéisation et d'amélioration de l'organisation dans le contexte de la fusion de nouvelles actions sont proposées.

#### A1.1 : Aménagement de lieux de repos sur chaque site de l'université

Cette demande est formulée régulièrement par les étudiants en situation de handicap : disposer d'un lieu de repos. En effet, certains handicaps entraînent une fatigabilité, un besoin de s'isoler, ...

L'objectif est d'ouvrir une salle de repos, par site, dédiée aux étudiants en situation de handicap.

Cette salle doit être proche des toilettes aménagées, non bruyante, avec une fenêtre (pour laisser passer la lumière naturelle et pouvoir aérer) et une prise électrique accessible. Cette salle doit être nettoyée quotidiennement. Il est nécessaire que la salle soit équipée d'un dispositif d'urgence (bouton d'appel par exemple et signal lumineux) au cas où l'étudiant se sente mal.

La salle de repos ne devra pas être utilisée comme espace de travail ni pour déjeuner.

Cette salle pourra être équipée de 2 fauteuils confortables et d'un fauteuil qui se met en position allongée (matériel médical).

L'ouverture de la salle pourra se faire à l'aide d'une clé ou d'un badge que l'étudiant récupérera auprès des appariteurs (à voir avec chaque site).

Le calendrier prévoit la mise à disposition des salles pour la rentrée 2024 - 2025.

### **A1.2 : Formaliser une charte de l'étudiant en situation de handicap et une charte des tuteurs**

Une charte de l'étudiant en situation de handicap était mise en place côté ex-Descartes. Il est nécessaire d'établir une charte de l'étudiant en situation de handicap pour Université Paris Cité.

Cette charte comprendrait les droits et les devoirs de l'étudiant, lui expliquerait les démarches à effectuer ainsi que les différents acteurs de son accompagnement (PHE, SSU, les référents, ...).

Une charte de l'étudiant tuteur (pour tous les étudiants apportant une aide humaine) doit aussi être rédigée. Cette charte comprendrait l'explication des missions du tuteur, les devoirs engendrés par la mission, les modalités de rémunération ou de participation à l'UE engagement étudiant.

Il est prévu de former un groupe de travail pour chacune de ces chartes comprenant le PHE, les référents, des étudiants et toute autre personne qui pourra apporter son expertise. Ces chartes devront être validées par le service juridique.

Le calendrier prévoit la mise en place de ces chartes pour la rentrée 2022.

### **A1.3 : Formation, accompagnement et suivi des référents**

Des référents handicap ont été mis en place dans toutes les composantes de l'université. Le PHE doit assurer l'animation de ce réseau en leur proposant un accompagnement, des formations et un suivi.

Des groupes d'échanges de pratiques vont être mis en place. Ces groupes seront constitués des référents, du PHE, des médecins du SSU.

Le PHE transférera les offres de formations spécialisées des partenaires externes proposés (aspie-friendly, Hanploi & School, ...).

Le PHE proposera des modules de formation sur chaque type de handicap.

Un module spécifique : « que faire quand on décèle un problème avec un étudiant ? Comment réagir ? Vers qui l'orienter ? » sera mis en place.

Des ateliers ludiques de mise en situation seront proposés.

Ces différentes actions devront être proposées plusieurs semaines à l'avance pour que les référents puissent organiser leur emploi du temps. Plusieurs dates seront proposées pour chaque module.

Les premiers modules de formation seront proposés dès 2021.

## **ACCOMPAGNEMENT ET AIDES TECHNIQUES**

La cellule technique, composée de 2 agents permanents et d'étudiants effectuant des vacances, adapte les supports pédagogiques ainsi que les sujets d'examens et sensibilise les enseignants aux contraintes liées à l'adaptation des documents.

La mise en accessibilité des outils et des ressources sur les différents sites est une nécessité pour favoriser les conditions d'études des étudiants en situation de handicap. La CVEC permet à Université Paris Cité d'avoir une politique ambitieuse en matière de développement de l'accessibilité aux savoirs et aux outils du savoir pour ses étudiants.

Deux objectifs majeurs se dégagent pour les nouvelles actions : garantir l'accessibilité à des documents pédagogiques adaptés et développer l'accessibilité à du matériel adapté.

### **A1.4 : Création d'une plateforme de communication entre le pôle handicap étudiant et les différents acteurs**

Dans le but d'optimiser les échanges, de permettre la circulation des informations et de fluidifier les relations entre les très nombreux acteurs de l'accompagnement travaillant sur un grand nombre de sites, la création d'une plateforme numérique permettra de regrouper, de sensibiliser et d'impliquer chacun (étudiants, référents handicap enseignants, référents handicap administratifs, enseignants, service santé universitaire, tuteurs et le pôle handicap). Cet outil structurant permettra également d'apporter une réponse technique aux besoins de suivi des dossiers des étudiants (Plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé, mise en place des aides humaines, mise à disposition des adaptations de cours, etc.).

Un cahier des charges va être réalisé pour mettre en place cette plateforme de communication entre les différents acteurs du handicap étudiant (référénts, PHE, SSU, étudiants, ...).

Cette plateforme devra être accessible à tout type de handicap et les espaces devront être sécurisés (chacun n'aura accès qu'à sa partie).

Après avoir rédigé le cahier des charges, le PHE fera appel à la DSIN et à la direction de la communication pour déterminer la solution appropriée.

Les différents acteurs devront être formés à l'utilisation de la plateforme.

Une première plateforme de test avec un nombre restreint d'utilisateurs « tests » sera mise en place pour la rentrée 2022.

Une enquête auprès des testeurs sera réalisée par le PHE. Selon les résultats de l'enquête, la plateforme sera réajustée pour répondre aux besoins des utilisateurs.

La mise en place de la plateforme définitive est prévue pour la rentrée 2023.

### **A1.5 : Développement d'une plateforme d'ouvrages numériques accessibles**

Un cahier des charges va être réalisé pour mettre en place une plateforme d'ouvrages numériques accessibles.

Une fois la solution appropriée trouvée, une charte d'utilisation de la plateforme sera créée.

Cette plateforme devra être accessible à tout type de handicap. La cellule technique y déposera les ouvrages adaptés. La réinscription des utilisateurs devra se faire chaque année.

La mise en place de la plateforme est prévue pour la rentrée 2024.

### **A1.6 : Deuxième niveau d'habilitation dans le cadre de l'exception au droit d'auteur**

Le Code de la propriété intellectuelle prévoit une exception au droit d'auteur afin de favoriser l'accès aux œuvres pour les personnes en situation de handicap. Il existe deux catégories d'habilitation pour des organismes souhaitant réaliser et communiquer des documents adaptés dans le cadre de l'exception : l'inscription et l'agrément.

L'inscription sur la liste des organismes bénéficiant de l'exception au droit d'auteur en faveur des personnes handicapées (premier niveau d'habilitation déjà obtenu par Université Paris Clt) : les organismes inscrits sont autorisés à produire ou à communiquer des documents adaptés à des personnes en situation de handicap dans les conditions définies par la loi. Pour être inscrit, l'organisme doit donner la preuve de son activité professionnelle effective de conception, de réalisation ou de communication de documents adaptés au bénéfice des personnes en situation de handicap. L'inscription est valable pour une durée de 5 ans.

L'agrément en vue de demander la mise à disposition des fichiers numériques des œuvres (deuxième niveau d'habilitation) : les organismes agréés peuvent avoir accès aux fichiers numériques ayant servi à l'édition des œuvres, qui sont déposés par les éditeurs, à leur demande, sur la plateforme PLATON gérée par la Bibliothèque nationale de France. Seuls les organismes inscrits peuvent solliciter cet agrément. Pour l'obtenir, ils doivent justifier des conditions de conservation, d'adaptation et de communication des fichiers, ainsi que des moyens de sécurisation et de confidentialité de ces différentes activités.

Le PHE devra aussi acquérir les logiciels d'adaptation. La cellule technique devra être formée aux nouveaux outils d'adaptations.

L'obtention du deuxième niveau d'habilitation est prévue pour la rentrée 2023.

## **Orientation et insertion professionnelle**

---

L'orientation et l'insertion professionnelle doivent se préparer le plus en amont possible et tout au long du parcours de formation. L'objectif est d'accompagner les étudiants dans la construction de leur projet professionnel dès leur entrée à l'Université et jusqu'à leur premier emploi en prenant en compte leur situation individuelle.

### **A2.1 : Création d'ateliers insertion professionnelle à thématique handicap**

Les étudiants en situation de handicap ont des problématiques spécifiques en ce qui concerne leur insertion professionnelle. Ils ne peuvent pas forcément s'exprimer lors des ateliers généraux mis en place par le POP.

Il s'agit de développer avec le POP un ou plusieurs ateliers au sein du PHE. Les thématiques abordées seraient orientées sur le handicap. La possibilité d'interventions de prestataires extérieurs à l'université est envisagée.

Exemple de thématiques :

- Comment et à quel moment parler de son handicap dans le processus d'embauche ?
- La reconnaissance du handicap par la MDPH et les aménagements du poste de travail.
- Témoignages d'ex-étudiants sur leurs expériences et leur parcours professionnels.

### **A2.2 : Mise en place d'entretiens en trinôme**

Afin de pouvoir améliorer l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, des entretiens en trinôme (POP-PHE-Etudiant) pourront être proposés.

Ces entretiens auront pour but de faire le lien entre l'étudiant et le POP : point sur sa situation et précision sur sa demande.

### **A2.3 : Formation des référents handicap du POP**

Deux référents handicap ont été nommés au POP : un référent handicap orientation et un référent handicap insertion professionnelle.

L'objectif est de former les deux référents pour optimiser l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.

Les modules de formation envisagés sont :

- Sensibilisation à l'accueil d'un public spécifique.
- Formations ciblées sur les différents handicaps.

Ces actions, en lien avec l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap, sont prévues pour être mises en place durant l'année universitaire 2021-2022.

## **Information, sensibilisation, formation**

---

### **FAVORISATION DU CONTINUUM SECONDAIRE-SUPÉRIEUR**

La transition entre le lycée et l'université représente une difficulté pour beaucoup d'étudiants qui entrent en licence, elle est encore plus sensible pour les étudiants handicapés.

Une information adaptée et ciblée reste primordiale pour permettre aux jeunes et à leur famille d'appréhender les conditions d'une poursuite universitaire et de favoriser une orientation choisie.

Des actions sont déjà menées (participation aux JPO, salons lycéens, journées d'immersion, accueil des lycéens, ...) et seront prolongées et renforcées par les actions à venir.

#### **A3.1 : Sensibilisation des lycéens : Journée d'immersion à l'université « vis ma vie d'étudiant »**

Cette action est orientée sur la sensibilisation et la communication à destination des lycéens en situation de handicap.

L'objectif est d'immerger le lycéen dans le quotidien d'un étudiant à l'université :

- Suivre un cours magistral et/ou des travaux dirigés ou des travaux pratiques
- Se restaurer au CROUS
- Étudier à la bibliothèque

Cette communication se fera à l'aide d'un format numérique court (à définir) de type :

- Réalisation de petites vidéos
- Podcasts
- Punch-Line

Ces réalisations sont prévues pour être disponibles au plus tard en 2024.

#### **A3.2 : Sensibilisation des parents de lycéens : Création de Web-conférences à thématique handicap**

Cette action est orientée sur la communication à destination des parents de lycéens en situation de handicap.

Le POP organise déjà des web conférences à destination des parents des lycéens. L'objectif est de créer des web conférences à thématique handicap afin d'informer les parents sur la possibilité de la poursuite d'études à l'université.

Les conférences seront organisées en visioconférence sur Zoom et présenteront les actions menées à l'université dans le cadre de l'accompagnement mis en place pour les étudiants en situation de handicap.

A la suite de la conférence pourra être instauré un temps d'échange Questions/Réponses avec les participants.

Les premières web conférences pourront être proposées dès 2022.

## **SENSIBILISATION ET FORMATION DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE**

La sensibilisation et la formation sont des actions clefs pour favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap à l'université et faire du handicap « l'affaire de tous ».

Les journées de sensibilisation qui ont lieu tous les ans sont conçues pour informer les personnes valides mais aussi pour permettre une participation effective des personnes en situation de handicap à la vie sociale. Des ateliers d'échanges, des formations, des actions de sensibilisation, avec par exemple la mise en place d'un « Handi'Café » dans les UFR, permettant la rencontre entre les enseignants chercheurs et le pôle handicap, des actions menées en partenariat avec les services ou avec des partenaires extérieurs sont déjà en place.

Les personnels administratifs et enseignants expriment cependant un manque de connaissance du handicap (particulièrement pour les handicaps invisibles) et un malaise devant certains étudiants en situation de handicap ou face à des comportements liés à des troubles psychiques notamment. Le défaut d'informations peut se traduire par des difficultés à proposer des aménagements personnalisés pendant les enseignements par exemple.

Les actions proposées doivent permettre une meilleure connaissance du handicap, clef de compréhension de l'autre et d'une inclusion.

### **A3.3 : Établir une communication sur supports visuels (vidéos) pour le handicap étudiant**

Le pôle handicap étudiant souhaiterait réaliser des vidéos courtes, sur le thème du handicap et diffusables sur les écrans de l'Université, les réseaux sociaux, la page internet du PHE.

- 1<sup>ère</sup> vidéo : une vidéo de sensibilisation/dédramatisation du handicap pour amener les étudiants à se déclarer
- 2<sup>ème</sup> vidéo : une vidéo qui montre les aménagements possibles proposés par le PHE
- 3<sup>ème</sup> vidéo : une vidéo qui présente les aides humaines et qui aidera au recrutement des étudiants tuteurs

Les vidéos pourraient être réalisées par les étudiants d'UP (formation cinéma, publicité) en partenariat avec la direction de la communication. Les associations étudiantes pourraient être associées à ce projet.

La première vidéo pourrait être réalisée pour la rentrée 2022.

### **A3.4 : Sensibilisation des associations étudiantes pour une meilleure intégration des étudiants en situation de handicap à la vie associative**

Dans un premier temps il faut réaliser un état des lieux de ce qui est déjà fait par les associations étudiantes.

Il faut proposer des formations/sensibilisations au handicap à ces associations. Ces formations sont proposées par des associations (Starting block, ...) et pourraient être financées par la CVEC.

Les associations étudiantes pourront être sollicitées par le PHE dans le cadre de la journée de sensibilisation au handicap.

Le PHE participera à la journée d'accueil de la vie associative.

Les associations seront sollicitées par le PHE dans la recherche d'étudiants tuteurs.

Ces différentes actions peuvent se mettre en place dès la rentrée 2021.



# Axe B : POLITIQUE RH

## État des lieux

Les données présentées à la suite ont pour objectif de caractériser la population des personnels en situation de handicap (PSH) d'Université Paris Cité et d'apporter ainsi quelques éléments de contexte.

### Photographie de la population des personnels en situation de handicap au 01/06/2020

- 165 personnels recensés
- 12 personnels anciennement recensés n'ont pas fourni de renouvellement
- 11 PSH ont intégré l'établissement en 2019
- 5 PSH quitteront l'établissement d'ici à la fin 2020
- 32 PSH arriveront en fin de validité de leur reconnaissance de handicap d'ici à la fin 2020
- Les PSH représentent 7 % de l'ensemble des personnels des directions métiers et 2 % de l'ensemble des personnels des facultés

### Caractéristiques par rapport à la population générale des personnels (PGP)

La population des PSH est plus féminisée, plus âgée et comporte plus de titulaires par rapport à la PGP. Par ailleurs, dans cette population de PSH, il y a une proportion plus faible d'enseignants et de cadres.

		PSH	PGP
<b>Mixite</b>	Femmes	65 %	53 %
	Hommes	35 %	47 %
<b>Age</b>	Moins de 25 ans	1 %	5 %
	25 - 40 ans	18 %	42 %
	41 - 55 ans	51 %	33 %
	Plus de 55 ans	30 %	20 %
<b>Statut</b>	Titulaires	87 %	50 %
	Contractuels	13 %	50 %
<b>Categorie personnel</b>	Enseignants	12 %	56 %
	BIATSS	88 %	44 %
<b>Categorie statutaire</b>	A	23 %	70 %
	B	21 %	12 %
	C	56%	18%

## **Recrutement et suivi d'intégration**

---

Les pratiques institutionnelles intègrent les spécificités liées au recrutement et à l'intégration de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ex : recrutements par voie contractuelle titularisés au bout d'un an selon article 27, partenariats avec des acteurs spécifiques...). Plusieurs recrutements spécifiques ont déjà eu lieu : quasiment un quart des personnels recensés ont été recrutés par la voie contractuelle. Certains recrutements sont tout à fait concluants, mais à la marge certains sont plus complexes et questionnent les équipes et/ou les managers. Ces recrutements se heurtent parfois à un manque de définition initial du poste proposé ce qui peut entraîner des difficultés d'intégration. Peu d'autres voies de recrutement de PSH ont été expérimentées.

Le suivi d'intégration est assuré par la mise en œuvre d'un Dispositif d'Intégration et de Suivi Individualisé (DISI) pour tout agent recruté selon la voie contractuelle. Ce dispositif prévoit un premier entretien à 2 mois après le recrutement (agent, N+1 et correspondante handicap) puis un autre à 6 mois et enfin un dernier à 11 mois, entre l'agent et le N+1, en vue de la titularisation. Ce dispositif n'est pas harmonisé pour l'ensemble de l'établissement et les supports administratifs en lien sont hétéroclites.

## **Maintien dans l'emploi**

---

La mise en place d'aménagements pour les personnels en situation de handicap est largement instituée. Pour l'année 2020, le montant des dépenses réalisées pour des mesures de compensation s'élève à environ 160 000 €

Pour autant, les dispositifs de maintien dans l'emploi peinent à être déployés efficacement et dans des délais raisonnables. Ils sont parfois méconnus des personnels, même de ceux qui sont directement concernés. Il est souligné la bonne volonté des acteurs RH en termes d'accompagnement du handicap mais il est fait le constat d'un manque de coordination des actions. De nombreuses difficultés rencontrées dans des domaines très divers restent à surmonter, la question du maintien dans l'emploi étant un enjeu majeur.

Par ailleurs, concernant la reconnaissance du handicap, les différentes reconnaissances sont méconnues du personnel, hormis la RQTH. Cette RQTH suscite d'ailleurs plusieurs craintes et interrogations qui freinent les démarches pour l'obtenir. Il se pose également la question d'un manque de clarté des interlocuteurs qui pourraient conseiller et accompagner les personnels pour obtenir une RQTH.

## **Sensibilisation et formation**

---

L'établissement a mené quelques opérations de communication et de sensibilisation sur le handicap mais une programmation permettant d'avoir une action de fond n'a jamais été vraiment instituée. Le travail mené portant essentiellement sur la définition des handicaps, il a eu peu d'impact sur l'évolution des représentations.

Par ailleurs, les modalités d'actions (événements ou formations en présentiel) peuvent freiner les personnels et la participation est parfois décevante.

Les équipes et les managers attendent davantage d'informations et de formations pratiques utiles dans leur quotidien professionnel (ex : acteurs internes et rôles, procédures d'accompagnement, formations spécifiques...).

Quelques actions spécifiques ont été mises en place pour la compensation du handicap des personnels concernés. Ces formations font souvent suite à une étude ergonomique et ont du mal à être anticipées. L'accueil des PSH lors des formations et la mise en accessibilité des formations de droit commun n'ont pas réellement fait l'objet d'une attention particulière, les réponses étant apportées suivant les demandes.

# Actions

## Recrutement et suivi d'intégration

---

Un des leviers d'actions majeur pour améliorer le recrutement et le suivi d'intégration des personnes en situation de handicap est de renforcer l'information faite auprès des candidats, des personnels concernés, des managers et de l'ensemble des personnels. Selon les cibles et les thèmes abordés, cette information doit porter sur les aspects réglementaires, les procédures, les personnes ressources. Il a été décidé, par ailleurs, d'inclure les personnels en situation de handicap ayant participé au groupe de travail dans la conception des contenus d'information. Par la suite les contenus seront soumis pour avis à d'autres personnels en situation de handicap.

L'ensemble des actions prévues dans le cadre de la politique RH nécessite un renfort pour que l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap ne soit pas impacté. Ce renfort pourrait prendre la forme du recrutement d'un apprenti en situation de handicap en vue d'une titularisation.

## DIVERSIFICATION DES VOIES DE RECRUTEMENT

### B1.1 : Formaliser la procédure de recrutement par voie contractuelle des BOE

L'objectif est de stabiliser ce dispositif à l'échelle d'Université Paris Clt, les processus actuels n'étant pas encore harmonisés au sein des différents sites. Il s'agit de proposer non seulement un cadrage politique mais aussi une procédure de déploiement claire et des supports en lien validés. La mise en place de cette action passe également par une information de l'ensemble des personnels sur les spécificités de ce recrutement.

Une priorité est donnée sur la stabilisation de la procédure pour les personnels BIATSS mais une réflexion devra être initiée pour ce qui concerne le recrutement des enseignants-chercheurs par cette voie.

L'objectif est de déployer un dispositif totalement structuré et harmonisé lors de la campagne de recrutement 2023.

### B1.2 : Collaborer avec les opérateurs publics

L'amélioration de la diversité et de l'adéquation des candidatures des personnes en situation de handicap est dépendante des échanges avec les opérateurs experts dans le domaine de leur insertion professionnelle. A ce titre, des collaborations plus instituées doivent être définies pour expérimenter différentes modalités de découverte de l'environnement professionnel pour des candidats en situation de handicap.

Une des pistes à explorer, en plus de la constitution d'un vivier de candidats, est la mise en place d'un temps de rencontres dédiées recruteurs-candidats.

Le calendrier de déploiement débutera en 2022 et sera modulable en fonction des possibilités des différentes parties prenantes, les collaborations étant amenées à être bilatérales.

### B1.3 : Recruter des étudiants en contrats d'apprentissage

Les évolutions réglementaires en lien avec le recrutement d'apprentis en situation de handicap permettent une réflexion à plus long terme sur l'insertion des personnes recrutées par ce type de contrat. Cette action ne peut être déployée qu'à la condition d'être soutenue par la gouvernance de l'établissement et de faire l'objet d'une communication spécifique. La mise à disposition d'un book d'apprentis par domaine de compétences est indispensable pour garantir la fluidité de ce dispositif.

La recherche de candidats pourra se faire en interne et en externe. Une des questions à résoudre est le dispositif financier qui accompagnera ces recrutements.

L'expérimentation gouvernementale sur l'insertion des apprentis en situation de handicap étant prévue pour une durée de 5 ans à partir de 2019, il convient de prévoir une mise en place de cette action au plus tard à la rentrée universitaire 2023.

## SUIVI D'INTÉGRATION

### **B1.4 : Formaliser et étendre le dispositif d'intégration**

L'objectif est de déployer ce dispositif à l'échelle d'Université Paris Cité, celui-ci n'étant pas à l'œuvre aujourd'hui pour l'ensemble des entités de l'établissement. Il est également prévu une meilleure information à ce sujet, aussi bien pour les personnels bénéficiaires que pour leurs managers, ainsi qu'une harmonisation des documents supports en lien avec ce suivi (bilan 2 mois, mi-parcours et rapport hiérarchique). Par ailleurs, une procédure viendra clarifier l'articulation de cette action entre les différentes parties prenantes des services ressources humaines et services de médecine de prévention. Et enfin, un document de cadrage présentera les modalités du dispositif de tutorat pouvant être exercé, en interne, par des personnels volontaires.

Une priorité est donnée à la stabilisation de la procédure pour les personnels BOE recrutés par la voie contractuelle lors de la campagne de recrutement de 2021 mais, à terme, le dispositif sera déployé pour tous les personnels en situation de handicap nouvellement recrutés.

### **B1.5 : Sensibiliser les collectifs de travail**

Il s'agit de prévoir une communication spécifique pour les collectifs de travail consécutivement au recrutement d'un personnel en situation de handicap, le préalable obligatoire étant l'accord de la personne recrutée. Une procédure d'intervention viendra détailler toutes les options possibles en terme de modalités d'échanges entre les différentes personnes ressources et les collectifs de travail. Par ailleurs, un kit spécifique sera réalisé permettant de donner des informations sur les personnes ressources et les mesures d'accompagnement pouvant être effectuées par le collectif de travail.

Il est essentiel que les managers soient partie prenante de la mise en place de cette action de sensibilisation, une modalité de co-construction devra donc être définie.

La possibilité de recours systématique à ce type d'interventions devra être possible à partir de 2023, cela n'empêchant pas des expérimentations et des mises en œuvre plus précoces.

### **B1.6 : Accompagner les doctorants**

Le recrutement et l'accompagnement des personnels enseignants et des doctorants en situation de handicap sont des démarches qui peinent à être déployées largement au sein des établissements d'enseignement supérieur. Ces difficultés tiennent à plusieurs aspects et notamment : la méconnaissance des procédures, le faible nombre de postes ouverts au recrutement par voie contractuelle et l'autocensure des personnes concernées quant au fait de se déclarer.

Aussi, il a été proposé de réserver, dans le cadre de cette politique handicap, une action spécifique pour les doctorants en situation de handicap permettant d'apporter un éclairage sur les personnes ressources et leurs périmètres d'intervention ainsi que des informations spécifiques sur les modalités de recrutement, d'accueil, de suivi et d'insertion professionnelle. A ce titre, une formalisation de la procédure de gestion de la campagne doctorale handicap ministérielle est à mettre en œuvre.

Cette action nécessite un co-pilotage avec le collège des écoles doctorales ainsi que la collaboration des directions de ces écoles.

L'objectif est que l'ensemble des livrables prévus soient formalisés pour 2025.

## Maintien dans l'emploi

---

Les échanges ont mis en avant le nécessaire travail d'information à faire auprès des personnels. En effet, en matière de handicap, les droits, processus d'accompagnement et personnes ressources sont peu connus. Et même, il y a une faible acculturation au sujet du handicap dans un contexte professionnel. La problématique de la cohérence des contenus proposés a également été abordée. Pour y répondre, il a été acté de faire appel lors de la conception des supports à des personnels compétents de par leur expérience d'une situation de handicap.

La nécessité de créer différents espaces de dialogue a été énoncée durant les échanges. Les modalités de fonctionnement de ces dispositifs s'incluront dans les actions qui sont en cours de déploiement de manière plus globale (commission médico-socio-administrative, ateliers des managers, groupes de parole).

Durant les échanges, l'évolution de certaines réglementations a été abordée : mobilité des fonctionnaires en situation de handicap, modalités d'accompagnement au reclassement. Une vigilance particulière devra être portée à la mise en œuvre de ces réglementations.

## INFORMATION DES PERSONNELS

### B2.1 : Concevoir un kit de communication

L'objectif est de proposer plusieurs supports de communication permettant d'informer les personnels de façon pérenne et stratégique (nouveaux arrivants). Les informations porteront sur la notion de handicap au travail, sur les personnes ressources et sur les modalités d'accompagnement mises en place au sein de l'établissement. Les informations seront diffusées par voie électronique et aussi sur support papier.

Afin de garantir la cohérence des contenus, la réalisation des supports sera pilotée par la Direction de la Communication mais en tenant compte de l'avis de personnels experts et notamment de personnels reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'information étant un préalable indispensable à la mise en place d'autres actions, il est envisagé de disposer d'une information fiable, au moins sur l'Intranet, dès la rentrée universitaire 2021.

### B2.2 : Réaliser une campagne de communication

En complément des informations institutionnelles, une campagne de communication spécifique permet de donner de la visibilité à une thématique. La campagne se fera via des témoignages (vidéo ou papier) et affiches. Par ailleurs un questionnaire, adressé à l'ensemble des personnels, sera diffusé pour auto évaluer ses propres besoins au regard de son contexte de travail et connaître les personnes à solliciter. La diffusion de ce questionnaire, proposé dans le cadre des entretiens professionnels, sera assurée par le pôle développement social

Il faudra nécessairement s'appuyer sur le réseau des référents égalités pour assurer une diffusion à l'ensemble des personnels de l'établissement.

Si une première campagne est prévue pour 2022, cette action aura lieu ensuite de manière récurrente tous les ans.

## SÉCURISATION DES PARCOURS

### B2.3 : Formaliser la mise en place des mesures de compensation

La mise en place de mesures de compensation est le cœur de l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Le dispositif se doit donc d'être parfaitement formalisé et diffusé pour favoriser le recours et la fluidité de la mise en œuvre.

En outre, certaines mesures ayant un impact budgétaire fort, d'autres couvrant des dimensions personnelles aussi bien que professionnelles et d'autres encore étant prévues dans le cadre du télétravail, un dialogue social devra être mené pour aboutir à un cadrage politique quant au périmètre de la mise en place des mesures de compensations.

Par ailleurs, la situation de handicap étant dépendante du contexte professionnel, une évaluation des situations de travail doit être plus généralisée pour les personnels en situation de handicap recensés mais également pour l'ensemble des personnels. Cette expertise ne pouvant être menée que par un ergonomiste, il est indispensable de disposer d'une telle ressource en interne par le biais d'un recrutement dédié. Ces expertises pourront être complétées par des sensibilisations sur la thématique de l'ergonomie dispensées par des enseignants de l'établissement

La formalisation de la mise en place des mesures de compensations étant multifactorielle, il est nécessaire de disposer d'un temps suffisant pour la concertation des acteurs. Ainsi, même si certains aspects seront développés précocement, cette action est prévue pour être finalisée en 2024.

### B2.4 : Créer des espaces d'échanges pour les situations sensibles

A ce jour, la mise en place de la veille sociale s'organise sous la forme de commission médico-socio-administrative (CMSA). L'objectif de la CMSA vise à solutionner une situation individuelle complexe grâce au regard croisé de professionnels. Les situations des personnels en situation de handicap qui nécessitent d'y avoir recours y sont traitées dans les mêmes modalités que les autres personnels ce qui donne satisfaction. Parallèlement, il est envisagé de mettre en place d'autres dispositifs d'échanges ayant pour objectif des partages d'expériences entre managers ou entre collectifs de travail. De même, les personnels en situation de handicap ou dont l'exercice professionnel est impacté par une problématique de santé doivent pouvoir disposer d'espaces d'échanges dédiés.

Ces dispositifs nécessitent la co-construction avec différents acteurs internes et doivent être uniformisés pour l'ensemble des personnels quel que soit leur site d'affectation. Par ailleurs, une vigilance particulière doit être apportée à la notion de confidentialité.

La stabilisation de cette action est préconisée pour 2024 mais différentes expérimentations seront menées en amont.

## **B2.5 : Accompagner les parcours professionnels des personnes en situation de handicap**

Il est communément admis que l'évolution professionnelle des personnels en situation de handicap est moins fluide que celle des personnels non handicapés. De ce fait, plusieurs dispositifs réglementaires ont été mis en place au niveau national. L'objectif de cette action est de permettre à l'établissement de s'approprier et de déployer différents dispositifs concourant à l'évolution professionnelle des personnels en situation de handicap et, en priorité, les nouvelles modalités en lien avec la procédure de reclassement.

Parallèlement une information sera apportée lors d'une réunion dédiée qui portera sur les droits spécifiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le cadre de leurs parcours professionnels

Le décret en lien avec les nouvelles modalités de reclassement des personnels de la fonction publique d'État étant en vigueur depuis 2018, il convient de prévoir une mise en place prioritaire de cette action tout en respectant le temps nécessaire à la concertation. Cette action devra donc être finalisée pour 2023.

## **Sensibilisation et formation**

---

Les échanges concernant la thématique « sensibilisation et formation de la communauté universitaire » ont permis de dégager trois types d'interventions :

- Informer : Mettre en place des supports pérennes qui permettent à l'ensemble de la communauté universitaire de disposer une information de base en matière de prise en compte du handicap au sein d'Université Paris Clt.
- Sensibiliser : Proposer des événements ou actions portant aussi bien sur la compréhension de ce qu'est le handicap, des représentations qu'il engendre ou des comportements à adopter pour favoriser une meilleure prise en compte.
- Former : Mettre en œuvre des actions spécifiques permettant une montée en compétences des acteurs de l'Université. Ces actions s'articuleront selon trois niveaux différents, permettant de proposer des parcours de formations progressifs :

Accueillir : Donner des clés en termes de prise en considération des égalités et de lutte contre les discriminations pour adopter des postures adaptées à un accueil de l'ensemble des personnels et étudiants.

Accompagner : Transmettre les leviers d'actions ainsi que les processus en vigueur dans l'établissement pour optimiser l'accompagnement des personnels et étudiants concernés par une rupture d'égalité.

Aménager : Pour ce qui concerne la prise en compte du handicap, développer une expertise interne chez les personnes ressources identifiées afin de recourir à l'ensemble des modalités disponibles pour favoriser la mise en place de mesures de compensation.

## **SENSIBILISATION ET FORMATION DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE**

### **B3.1 : Sensibiliser sur différentes thématiques en lien avec les égalités**

L'objectif est de proposer un éventail d'opérations programmées qui permette, de façon pérenne, d'informer et de sensibiliser la communauté universitaire de manière stratégique (nouveaux arrivants) et récurrente (actions annuelles). Il s'agira également d'interroger les représentations en vigueur au sein de l'établissement par la réalisation d'une enquête qualitative à destination des personnels et des étudiants.

Certaines de ces opérations seront mises en place en s'appuyant sur des prestations externes.

L'information étant un préalable indispensable à la mise en place d'autres actions, il est envisagé de proposer les premières opérations dès la rentrée universitaire 2021-2022.

### **B3.2 : Créer des parcours de formation**

Les besoins en formations des personnes varient en fonctions de plusieurs paramètres : profils, niveaux d'interventions, temps disponible... Pour s'adapter à ces caractéristiques, il est proposé de mettre en œuvre des parcours de formations dédiés en fonction de la typologie des personnes et aussi de mettre à disposition des modalités de formations variées.

Concernant les différentes composantes de l'établissement (facultés et directions métiers), il faudra obligatoirement qu'un des membres de l'équipe de direction de ces entités participent à une action de formation.

Il est préconisé de s'appuyer le plus largement possible sur les expertises internes pour créer et animer ces parcours : interventions d'enseignants ou de personnels administratifs.

Si des expérimentations pourront être mises en œuvre dès 2022, les parcours formalisés seront proposés à partir de 2024.

### **B3.3 : Outiller les personnes ressources**

Les personnes ressources qui sont identifiées pour participer à la mise en œuvre de politiques en faveur des égalités ne sont pas toujours outillées en termes de connaissances des thématiques abordées, du périmètre de leur action et des dispositifs en vigueur au sein de l'établissement.

Il s'agit donc de mettre à leur disposition des parcours spécifiques leur permettant de monter en compétences, en fonction de leurs missions, sur des thématiques allant de la réception des sollicitations jusqu'à la mise en œuvre de mesures d'accompagnement.

Un recensement préalable des différentes catégories de personnes ressources (managers, réseau égalitéS, experts) est indispensable.

L'objectif est de proposer des parcours spécifiques à partir de 2024.

### **B3.4 : Accompagner le handicap psychique**

Il est communément admis que les situations de handicap liées à des troubles psychiques connaissent une augmentation continue ces dernières années. Parallèlement, ce type de trouble reste le plus sujet à des représentations négatives et à une prise en compte insuffisante. L'objectif de cette action est de donner les bases nécessaires au plus grand nombre, personnels et étudiants pour mieux appréhender et accompagner les situations mettant en jeu une composante psychique forte.

Cette action ne peut être déployée qu'à la condition d'être co-construite avec des intervenants experts de ce domaine. A ce titre, une collaboration avec l'UNAFAM notamment est prescrite.

Le déploiement de cette action est préconisé pour 2022 mais reste dépendante des possibilités de collaborations avec les experts externes.

## **FORMATION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP**

### **B3.5 : Mettre en accessibilité les actions de formations**

Dans l'objectif d'une mise en accessibilité des activités et services proposés par l'établissement, les actions de formations constituent un domaine important car elles ont un impact sur l'évolution professionnelle des personnels. A ce titre, le niveau d'accessibilité actuelle doit être expertisé et des mesures d'amélioration doivent être prévues. Un référentiel des contraintes liées aux formations sera défini et mis à disposition des usagers afin qu'ils puissent faire état de leur besoin en aménagements.

Afin de disposer d'une expertise objective il est recommandé de faire appel à un prestataire extérieur et de candidater à l'obtention de la marque Qualiopi\*. Par ailleurs, une enveloppe budgétaire devra également être prévue pour faire face aux achats correspondants à la mise en place d'aménagements.

La mise en accessibilité des actions de formation est prévue pour 2023 mais ce délai pourra être repoussé s'il devient indispensable de prévoir la poursuite de formations à distance et la nécessaire mise en accessibilité numérique en lien.

### **B3.6 : Répondre aux besoins de formations des agents pour compenser le handicap**

A ce jour, peu de formations visant à compenser les conséquences du handicap dans le contexte professionnel sont mises en place pour les personnels pour qui elles seraient profitables. Cette situation découlant du manque d'expression des besoins et d'un défaut de procédure stable pour mettre en place ce type de formations, il s'agit de formaliser le processus permettant de préconiser la formation, de trouver le prestataire adapté et de mettre en place l'action.

Ce processus doit être construit en tenant compte des dispositions existantes dans le cadre des campagnes d'entretiens professionnels annuels. De ce fait, cette action sera à déployer dans le même calendrier que la mise en œuvre de la dématérialisation des campagnes d'entretiens annuels et pour 2025 au plus tard.

\*Qualiopi est une certification créée par le ministère du Travail qui labellise la mise en œuvre d'une démarche qualité pour les acteurs de la formation professionnelle.

# Axe C : FORMATION ET RECHERCHE

## État des lieux

Les données présentées à la suite ont pour objectif de rappeler les orientations souhaitées en termes de formation et recherche dans le cadre des politiques handicap des ex-établissements Paris-Descartes et Paris-Diderot et d'apporter ainsi quelques éléments de contexte.

Dans les politiques des ex-établissements les propositions en lien avec la formation académique et la recherche sont assez limitées.

En effet, pour ce qui est de la formation, peu d'actions sont en lien avec les enseignements académiques. Il s'agit plutôt de propositions mises en place dans le cadre du programme de formations de la DRH ou de partenariats avec le service Culture. Toutefois, des actions ont été initiées sous forme de journées d'études.

Concernant la recherche, un des objectifs était de recenser les axes en lien direct ou indirect avec le handicap. A ce jour, il n'existe pas de recensement exhaustif sur un support diffusable.

### Visibilité des actions de formations

---

Les formations académiques en lien avec le handicap sont globalement peu identifiées en interne et en externe. Elles sont, de plus, peu liées entre elles. Il est donc difficile d'en faire la promotion et de proposer de nouveaux contenus qui répondraient au besoin des usagers, étudiants ou personnels de l'établissement.

### Visibilité des actions de recherche

---

Les axes de recherches en lien avec le handicap n'ont été que très partiellement recensés : il y a donc peu de visibilité et de visibilité sur les programmes de recherche en cours au sein des trois facultés. Plusieurs programmes se font dans le cadre de réseaux internationaux mais, là encore, ces réseaux sont méconnus.

### Développement d'actions transverses

---

L'établissement a mené des opérations sous forme de journées d'études ou de projections dans le cadre des Ciné Diderot. Ces actions ne sont pas mises en œuvre d'après une programmation définie ce qui peut nuire à leur visibilité.

Il y a également peu de visibilité sur la publication des actes des journées d'études ou des supports de projection, de ce fait leur valorisation ultérieure est difficile.

## Actions

### Visibilité des actions de formations

---

#### C1.1 : Recenser les formations en lien avec le handicap

L'objectif est de lister, pour en améliorer la visibilité, toutes les formations académiques actuellement proposées au sein d'Université Paris Cité et qui se rapportent à la thématique du handicap de façon explicite ou implicite.

Il s'agit de recenser les formations des trois facultés, et d'en faire un document de synthèse, mais également de spécifier l'offre interfacultaire.

Les trois facultés ayant déjà fait remonter des éléments, il s'agit de définir la stratégie de valorisation de ces informations et d'en faire une communication dès 2021

#### C1.2 : Créer de nouveaux parcours de formation

Il s'agit de recenser l'ensemble des projets de formation en lien avec le handicap et de construire, à partir de ce recensement, des parcours identifiés.

Le déploiement commencera dès 2021 avec pour objectif une finalisation des parcours pour 2023.



## Lisibilité des actions de recherche

---

### C2.1 : Recenser les axes de recherche

L'objectif est de lister, pour en améliorer la lisibilité, toutes les recherches en cours au sein d'Université Paris Cité et qui se rapportent à la thématique du handicap.

Il s'agit d'identifier les différents laboratoires engagés dans des thématiques liées au handicap et de préciser les axes de recherches en cours ainsi que les collaborations instituées.

Parallèlement, il est proposé la création d'un Groupe d'Intérêt Scientifique (GIS) handicap et la mise en place de partenariats avec les Groupes Hospitaliers Universitaires (GHU).

Si le recensement des axes de recherche peut être finalisé pour 2021, la création du GIS et les partenariats avec les GHU seront à finaliser pour 2023.

### C2.2 : Recenser les réseaux

Cette action a pour visée un recensement de l'ensemble des réseaux nationaux et internationaux en lien avec le handicap et dans lesquels les entités d'Université Paris Cité sont impliquées.

Ce recensement pourra donner lieu à une cartographie indiquant les aires géographiques concernées.

Le recensement débutera dès 2021 et sera alimenté, tout au long du déploiement du schéma directeur en fonction des retours des entités. La cartographie sera réalisée en parallèle.

## Développement d'actions transverses

---

### C3.1 : Organiser des colloques internationaux

L'objectif est d'organiser, de manière récurrente, des colloques internationaux sur la thématique du handicap afin de favoriser les interactions pluridisciplinaires et de favoriser la structuration d'une communauté.

La périodicité des colloques sera dépendante des propositions émises. Une première édition pourrait avoir lieu dès 2022 en fonction de l'évolution du contexte sanitaire.

# Axe D : MISE EN ACCESSIBILITÉ

## État des lieux

Les données présentées à la suite ont pour objectif de rappeler les orientations en termes de mise en accessibilité des services offerts dans le cadre des politiques handicap des ex-établissements Paris-Descartes et Paris-Diderot et d'apporter ainsi quelques éléments de contexte.

Pour ce qui est de l'accessibilité au cadre bâti, chaque ex-établissement a conduit un audit d'accessibilité qui a permis la réalisation de leur Agenda d'Accessibilité Programmé (Ad'AP). Pour ex-Paris-Descartes, l'Ad'ap est programmé sur 9 ans et pour un montant total de 4,55 millions d'euros. A ce jour, l'Ad'Ap est réalisé à 60 %. Pour ex-Paris-Diderot, les travaux sont établis sur 6 ans et budgétés à hauteur de 2 millions d'euros.

Concernant l'accessibilité de l'environnement professionnel, l'ex-université Paris-Diderot souhaitait s'engager dans un diagnostic des sites Internet et Intranet pour les mettre en conformité avec le référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA).

Dans les politiques handicap des ex-établissements, il n'est pas fait mention d'actions de mises en accessibilité pour d'autres domaines que ceux précédemment nommés.

### Amélioration de la qualité d'usage du bâti

---

La mise en œuvre des Ad'Ap est effective et de nombreux travaux ont déjà permis d'améliorer l'accessibilité du cadre bâti sur plusieurs sites.

Pour l'année 2019, le montant des travaux renseigné dans le cadre de la déclaration Fiphfp est d'environ 380 000 euros, intégralement sur des sites d'ex P5.

Quelques actions de communications autour de la mise en accessibilité ont été déclinées : journée de sensibilisation à destination des étudiants, informations des personnels des sites concernés lors de la mise en place d'un nouvel équipement... Toutefois, ces actions restent marginales.

Le ressenti qui émerge des échanges avec certains personnels est que globalement le site Grands-Moulins est accessible contrairement au site Odéon.

Concernant le déploiement de tiers-lieux accessibles au sein des sites, quelques réflexions ont été initiées mais ce sujet n'a pas été traité de manière globale.

Les locaux d'exercice professionnel n'accueillant pas de public ne sont pas soumis à l'Ad'ap, toutefois, leur accessibilité est questionnée en réponse notamment aux besoins d'un personnel en situation de handicap exerçant dans ces locaux. La mise en place de mesures de compensation pour ces situations est parfois complexe, notamment quand le personnel concerné travaille dans des locaux qui ne sont pas gérés par la direction du patrimoine d'Université Paris Clt.

### Accessibilité numérique

---

Dans les politiques handicap des ex-établissements, la prise en compte de l'accessibilité numérique est évoquée uniquement dans le schéma directeur de ex Paris-Diderot. Dans ce cadre, deux types d'actions sont mentionnés :

- La mise à disposition pour les personnels en situation de handicap de matériels informatiques et numériques spécifiques en lien avec des aménagements de postes préconisés par la médecine de prévention.
- La mise en accessibilité des sites Internet et Intranet.

A ce jour, des aménagements sont bien déployés pour les personnels concernés que cela soit sur site ou à domicile s'il y a une préconisation de télétravail pour raison de santé. Toutefois, la procédure en lien n'est pas totalement formalisée ce qui peut entraîner des retards dans la mise à disposition du matériel.

Concernant la mise en accessibilité des sites Internet et Intranet, peu d'informations sont mises à disposition des usagers, que ce soit pour les sites des ex-établissements ou pour le nouveau site Université Paris Clt.

Par ailleurs, un schéma directeur du numérique est en cours d'élaboration.

## Mise en accessibilité des activités et services

---

Les politiques handicap des ex-établissements ne mentionnaient pas explicitement cette thématique. Pourtant plusieurs actions ont été initiées dans ce domaine.

Concernant le champ du sport, plusieurs actions de sensibilisation « handisport » ont été menées. Ces opérations sont bien accueillies par la communauté universitaire. Concernant la pratique sportive pour les étudiants, elle fait l'objet de réflexions dans le cadre du plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé au même titre que les autres enseignements.

Pour ce qui est de la culture, les programmes s'appuient largement sur des propositions de prestataires extérieurs. Ces derniers sont garants de l'accessibilité de leurs propositions. Par ailleurs le service culture et le pôle handicap étudiant collaborent pour proposer des événements internes.

Le pôle stratégie et relations internationales (SRI) travaille également en collaboration avec le pôle handicap étudiant. Des actions de communication ont déjà eu lieu notamment dans le cadre de Journée d'Accueil et de la Vie Associative (JAVA) durant laquelle une promotion de la mobilité internationale est réalisée.

Quelques étudiants en situation de handicap ont été accompagnés de manière individuelle dans le cadre de Erasmus +. Cependant l'accompagnement de ces étudiants reste complexe notamment du fait des financements entrants en jeu et des difficultés de mettre en place une coordination avec les établissements d'accueil.

En outre, l'accès physique aux locaux du SRI sur le site Grands-Moulins est empêché par un défaut d'ascenseur.

## Actions

### Amélioration de la qualité d'usage du bâti

---

Les échanges du groupe de travail en lien avec cette thématique ont mis en avant la nécessité de s'appuyer sur une communication régulière et innovante afin d'informer sur l'ensemble des dispositifs ou travaux mis en œuvre.

Par ailleurs, il a été évoqué le souhait de s'appuyer sur les remontées de terrain pour moduler, au besoin, certaines propositions et également pour évaluer l'efficacité des dispositifs proposés.

### COMMUNICATION AUTOUR DE L'ADAP

#### D1.1 : Informer la communauté universitaire

L'objectif est de diffuser, deux fois par an, une information sur l'ensemble des avancées réalisées en termes d'accessibilité au cadre bâti et s'appuyant notamment sur les travaux conduits dans le cadre de l'Ad'AP. Le contenu des bulletins sera produit par la direction du patrimoine. Ces bulletins devront être disponibles sur un espace dédié du site Internet de l'établissement.

Afin de donner des indications plus régulières sur l'accessibilité des différents sites, une foire aux questions spécifique sera mise en ligne et régulièrement actualisée, celle-ci s'appuyant pour partie sur les remontées de terrain faisant part des difficultés rencontrées par les étudiants ou les personnels. Afin que chacun puisse s'emparer de cette dernière possibilité, il doit être mis en place des canaux dédiés pour transmettre cette information (lors de l'inscription pour les étudiants, lors de la journée des nouveaux arrivants pour les personnels...).

La médiation entre production des contenus et mise à disposition pour diffusion par la direction de la Communication sera assurée par le pôle développement social, diversité et qualité de vie au travail.

La réalisation de cette action est prévue pour la rentrée universitaire 2021.

#### D1.2 : Créer des événements autour de la qualité d'usage du cadre bâti

Il s'agit de déployer plusieurs événements visant à informer sur les réalisations faites mais aussi à promouvoir la QVT au sein de l'établissement.

Ainsi différentes propositions seront programmées annuellement dans le cadre de la semaine de la QVT ou à l'issue de fins de chantiers en lien avec les travaux de l'Ad'AP.

Par ailleurs, des événements plus ponctuels seront mis en œuvre : cafés QVT pour les personnels et les étudiants, visites culturelles sur des thématiques accessibilité.

La programmation et le déploiement de ces événements seront assurés par l'équipe QVT en lien avec la PILEPS.

Les premiers événements seront proposés à partir de 2022.

## AMÉLIORATION DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL

### D1.3 : Créer des tiers lieux accessibles

Les différents états des lieux en lien avec le cadre bâti ont révélé des impossibilités à mettre en accessibilité certains espaces recevant du public, notamment du fait de contraintes patrimoniales. Des solutions alternatives doivent alors être pensées. Par ailleurs, l'établissement a l'ambition de déployer des actions concrètes en termes de qualité de vie au travail ; la qualité d'usage de l'environnement entre dans cette perspective.

Pour répondre à ces deux enjeux, il est proposé une action conjointe de déploiement d'espaces dédiés qui soient accessibles et prévus pour répondre à différents usages. En amont de la mise en œuvre de ces espaces, un cahier des charges devra être établi ainsi qu'un inventaire, pour chaque site de l'établissement, de tous les locaux pouvant être réquisitionnés à cet effet.

L'organisation des espaces reposant sur une stratégie globale et nécessitant des arbitrages financiers, un portage par la gouvernance de l'établissement est indispensable à la mise en œuvre de cette démarche. Etant donné sa complexité, cette action est programmée pour 2025.

### D1.4 : Formaliser la mise en place des mesures de compensation en lien avec le cadre bâti

Les locaux d'exercice professionnel n'accueillant pas de public ne sont pas soumis à l'Adap toutefois leur accessibilité est questionnée en réponse notamment aux besoins des personnels en situation de handicap exerçant dans ces locaux. Par ailleurs, la possibilité prochaine de recourir à un dispositif institutionnalisé de télétravail va engendrer des aspects logistiques nouveaux (mise à disposition et récupération de matériel au domicile des personnels en lien avec les mesures de compensation). Et enfin, certains étudiants en situation de handicap sont confrontés à des difficultés d'accessibilité.

Pour répondre à ces différentes problématiques, il est nécessaire de définir des procédures d'actions qui rendront compte des modalités de mise en place des mesures de compensation individuelles quand celles-ci concernent l'accessibilité au cadre bâti. Par ailleurs, dans un souci d'amélioration constante, deux brefs questionnaires seront déployés : un concernant la remontée des difficultés de terrain et le deuxième interrogeant la satisfaction suite à la mise en place d'un aménagement.

## Accessibilité numérique

---

Contrairement à ce qui avait été envisagé en Copil, les échanges ont mis en avant la nécessité de définir, dans un premier temps, des actions en lien avec l'accessibilité numérique pour les étudiants et personnels en situation de handicap indépendamment de ce qui sera mis en place dans le cadre du schéma directeur du numérique (SDN). En effet, l'intégration de la dimension handicap dans le SDN global risquerait de nuire à la visibilité des actions prévues. Par ailleurs, la définition du SDN étant menée par un prestataire externe selon des modalités et un calendrier non connus, il semble difficile de coordonner les deux projets. Toutefois, une attention particulière sera portée au SDN suite à sa définition pour, si possible, y intégrer les actions définies dans le cadre du schéma directeur handicap.

De ce fait, l'intitulé du champ d'action initialement validé « prise en compte du handicap dans le cadre du SDN » est modifié pour « Favoriser l'e-inclusion\* ».

\*L'inclusion numérique ou e-inclusion est un processus qui vise à rendre le numérique accessible à chaque individu et à lui transmettre les compétences numériques qui lui permettront de faire de ces outils un levier de son insertion sociale et économique.

## FAVORISER L'E-INCLUSION

### D2.1 : Mettre en accessibilité les sites Internet

L'objectif est de recenser au préalable tous les sites Internet déployés au sein d'Université Paris Clt (150 sites environ) et de faire un état des lieux sur leur niveau d'accessibilité. En fonction de l'état des lieux, un plan d'actions sera établi permettant de définir et de prioriser les sites à mettre en accessibilité. La réalisation de l'état des lieux sera assurée grâce au recours à un prestataire externe et le déploiement du plan d'actions se fera en collaboration avec la DSIN.

En complément, il sera créé un programme de formation des éditeurs qui sera piloté par la Direction de la Communication.

La réalisation de l'état des lieux est prévue pour 2022, le calendrier de déploiement du plan d'actions sera établi en fonction des éléments de l'état des lieux.

### D2.2 : Mettre en accessibilité les outils numériques

Il s'agit de faire la liste de l'ensemble des outils numériques en usage au sein de l'établissement, que ce soit pour les étudiants ou pour les personnels. Ce recensement sera mené par la DSIN. Suite à cela, une enquête des besoins et difficultés rencontrés en terme d'accessibilité sera déployée via le réseau des référents handicap et servira de base à la

mise en place d'un plan d'actions visant à améliorer l'usage des outils pour tous.

En parallèle du recensement des besoins, il sera proposé des actions de formation à destination des personnels et en fonction des usages : formations pour les techniciens, pour les contributeurs et pour les usagers.

La réalisation de l'état des lieux est prévue pour 2023, le calendrier de déploiement du plan d'actions sera établi en fonction des éléments de l'état des lieux.

### **D2.3 : Formaliser la mise en œuvre des mesures de compensation en lien avec les outils informatiques**

L'évolution des contextes de travail nécessite une meilleure formalisation des procédures de mise en place des mesures de compensation qui s'appuient sur les outils informatiques. A cette fin, un recensement des prestataires pouvant être sollicités en fonction des besoins est nécessaire.

Il s'agit également de définir une procédure de mise à disposition des matériels et/ou logiciels utiles dans le cadre d'aménagements préconisés pour les personnels. Il sera défini les niveaux d'intervention de la correspondante handicap, de la DSIN et des services informatiques de proximité. Cette action nécessite donc la désignation d'un référent technique handicap au sein de la DSIN et de référents techniques au sein des différents services informatiques.

Etant donné l'évolution rapide des modalités de travail et les réflexions en cours sur la mise en œuvre d'un télétravail institutionnalisé, cette action revêt un caractère prioritaire et doit être déployée dès 2021.

### **D2.4 : Développer la connaissance des outils et des bonnes pratiques liées à l'accessibilité numérique**

La mise en accessibilité des outils numériques utilisés pour diffuser les contenus pédagogiques doit nécessairement s'accompagner de la mise à disposition de documents nativement accessibles pour une utilisation optimale par les usagers.

L'objectif préalable est de recenser tous les outils disponibles au sein de la cellule technique du pôle handicap étudiant.

Il s'agit également de mettre en place, pour les enseignants, des actions de sensibilisations visant d'une part à une meilleure connaissance de ces outils et d'autre part à l'acquisition de connaissances de base pour la mise en accessibilité de leurs documents. Ces actions pourront, au besoin, être complétées par des formations plus approfondies prévues dans les parcours enseignants développés par le département formation et parcours professionnels.

Cette action sera déployée pour la rentrée universitaire 2022.

## **Mise en accessibilité des activités et services**

---

### **SPORT, CULTURE, ÉVÉNEMENTIELS**

#### **D3.1 : « Tous en forme » vers 2024 : prendre en compte le handicap**

L'objectif est de concevoir, à l'horizon de la tenue des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris en 2024, un événement spécifique s'appuyant sur les thématiques du sport et de la culture. Cet événement viendra clôturer une programmation pluriannuelle d'actions s'appuyant sur des opérations déjà existantes ou nouvellement créées. Le cœur de ces actions résidera dans la notion de sport et culture comme facteur de bien-être et il s'agira, dans le cadre de ce schéma, de veiller à une accessibilité la plus large possible. Afin de garantir une large diffusion et une appropriation par l'ensemble de la communauté universitaire, un plan de communication dédiée devra être conçu ainsi que des supports d'information spécifiques pour les publics en situation de handicap.

Ce projet sera développé au sein du SUAPS et du pôle culture mais nécessitera la mise en place de collaborations avec différents acteurs de la gouvernance, des facultés et des services centraux.

La définition du plan d'actions est prévue pour 2021 et permettra un déploiement pluriannuel des actions jusqu'à l'événement en marge des JOP 2024.

#### **D3.2 : Mettre en accessibilité l'offre sportive pour les étudiants et les personnels**

Il s'agit de recenser les activités sportives ouvertes à Université Paris Cité sur l'ensemble des sites tout en indiquant les niveaux de pratique. Parallèlement il sera déployé un dispositif d'auto-évaluation de la forme physique ainsi qu'une procédure visant à identifier les éventuelles restrictions vis-à-vis de l'activité physique pour les étudiants et les personnels. Ces différentes modalités permettront d'adapter l'offre sportive de manière individualisée.

Afin que tous les personnels aient un accès égalitaire à l'offre sportive, au-delà de ceux qui sont en situation de handicap, il est nécessaire d'établir une note de cadrage politique décrivant les modalités d'accès à la pratique sportive au sein d'Université Paris Cité.

Pour une meilleure efficacité une communication spécifique devra appuyer cette action.

La mise en œuvre de cette action est prévue pour la rentrée universitaire 2022.

### **D3.3 : Mettre en accessibilité l'offre culturelle**

Les programmes du pôle culture s'appuient largement sur des propositions de prestataires extérieurs. Ces derniers sont garants de l'accessibilité de leurs propositions. En complément, l'objectif de cette action est triple : proposer de nouvelles activités mêlant publics en situation de handicap et valides, mettre en place des actions de sensibilisations au handicap et renforcer l'accessibilité de certaines pratiques internes.

Parallèlement au déploiement de ces actions, il est prévu d'éditer un référentiel d'accessibilité des activités pour améliorer la lisibilité pour les usagers.

La mise en œuvre de ces propositions sera faite en collaboration avec les acteurs en charge de l'accompagnement des étudiants et personnels en situation de handicap mais également avec le département des formations et des parcours professionnels et la Mission égalités pour ce qui concerne les actions de sensibilisation.

Des premières actions intégreront la programmation du pôle culture dès la rentrée universitaire 2022 puis d'autres seront déployées ou reprises de manière récurrente les années suivantes.

## **MOBILITÉ INTERNATIONALE**

Les échanges ont mis en avant la nécessité de s'appuyer sur une communication mettant davantage l'accent, d'une part, sur la prise en compte du handicap dans l'accompagnement des étudiants à la mobilité internationale et, d'autre part, sur la mise en accessibilité de l'ensemble des actions dans ce domaine.

Par ailleurs, il est rappelé qu'à ce jour l'accueil des étudiants en situation de handicap moteur est complexifié par le manque d'accessibilité des locaux de la Stratégie des Relations Internationales (SRI). Il existe bien un projet de déménagement de ces locaux, il faudra veiller à une accessibilité à tous les étudiants lors du choix de la future implantation du SRI.

### **D4.1 : Renforcer la communication**

L'objectif est d'identifier l'ensemble des relais externes susceptibles de relayer les actions menées par Université Paris Cité pour mettre en accessibilité les modalités en lien avec la mobilité internationale.

Il s'agit également de faire évoluer les supports de communication actuels en y intégrant des informations dédiées aux étudiants en situation de handicap et également des éléments mettant en valeur les stratégies de l'établissement pour rendre la mobilité internationale accessible à tous les étudiants. Par ailleurs, il sera rédigé un guide de la mobilité internationale pour les étudiants en situation de handicap présentant les services et accompagnement proposés.

En outre, afin de disposer d'un interlocuteur dédié, un référent handicap mobilité internationale sera nommé, ce qui ne dispensera pas de sensibiliser l'ensemble de l'équipe du pôle mobilité, ainsi que les correspondants mobilité internationale des facultés, à l'accueil des étudiants en situation de handicap et aux informations à transmettre.

Cette action sera déployée pour le début de l'année universitaire 2021-2022.

### **D4.2 : Développer et animer un réseau de référents Mobilité internationale / Handicap**

Pour un étudiant en situation de handicap qui se projette vers une mobilité internationale, il est souvent indispensable d'avoir connaissance d'un contact dans l'établissement d'accueil qui soit en mesure de l'accompagner pour ce qui concerne ses besoins liés à sa situation de handicap. En effet, selon les pays, les modalités d'accompagnement peuvent différer. Il s'agit, pour le pôle mobilité du SRI, de recenser ces contacts pour l'ensemble des établissements partenaires d'Université Paris Cité et de les mettre à la disposition des étudiants.

Par ailleurs, il est prévu l'organisation d'un événement visant à favoriser les rencontres avec les professionnels qui accompagnent les étudiants en situation de handicap dans le cadre de leur mobilité internationale. L'objectif est de favoriser les échanges de pratique et d'estimer l'opportunité de proposer ce type de rencontres de manière récurrente. La mise en place de cette action sera portée par le pôle handicap étudiant avec le soutien du SRI.

Enfin, un vade-mecum à destination des correspondants mobilité internationale sera réalisé.

S'il est prévu de finaliser le recensement des contacts dans les universités partenaires pour 2022, les autres livrables sont prévus pour 2024.



