

Schéma directeur Handicap Université Paris-Saclay 2019-2025



Préambule

Ce document est le résultat d'une année travail menée par le Groupe de Travail (GT) Handicap de Paris-Saclay.

Liste des contributrices et contributeurs :

Hélène Bonneau-Maynard, chargée de mission handicap Paris-Saclay et animatrice du GT handicap

Sarah Boratav, cheffe de projet Egalité-Diversité Paris-Saclay

Sylvain Chevallier, co-animateur du GT handicap, UVSQ

Catherine Colin, référente handicap ENS Paris-Saclay

Odile Demougin, chargée du pôle régimes spécifiques de l'UEVE

Lionel Husson : référent handicap CentraleSupélec

Sylvie Le Coq : responsable du service d'accompagnement des étudiants et des personnels handicapés, UVSQ

Christelle Monville, référente handicap de l'UEVE

Marc Sidorok, référent handicap de l'AgroParitech

Alexandra Van Cauteren, responsable du service handicap et études de Paris-Sud

Colette Van Den Torren : Directrice de la Mission « Santé - Bien-être au travail - Handicap » de CentraleSupélec.

Ce travail n'aurait pas pu être mené sans l'aide d'Hervé Le Riche, qui a joué un rôle essentiel dans sa conception et l'a mené jusqu'à sa présentation auprès du conseil d'administration de la COMUE le 24 juin 2019.

Et sans le soutien précieux de Sylvie Retailleau, Présidente de la COMUE Paris-Saclay.

Table des matières

I. La politique handicap de l'Université Paris-Saclay	5
La Mission Egalité-Diversité-Handicap (MEDH)	6
Le GT Handicap de l'Université Paris-Saclay	6
Le colloque Handiversité	7
II. Le cadre de référence réglementaire	7
III. Etat des lieux de la situation du handicap de l'Université Paris-Saclay	9
IV. Un programme d'action 2019-2024 en 6 axes	11
IV.1 Accompagner les élèves/étudiants en situation de handicap ou à besoins spécifiques	11
IV.1.1 Renforcer l'information auprès des lycéens	11
IV.1.2 Soutenir et une valoriser le tutorat vers des lycéens et des étudiant.e.s.....	12
IV.1.3 Organiser le recensement à l'échelle de l'Université Paris-Saclay.....	13
IV.1.4 Agir sur la participation à la vie étudiante et à un environnement handi-accueillant.....	13
IV.1.5 Créer et soutenir les associations étudiantes en lien avec le handicap.....	14
IV.1.6 Agir autour du PAEH	14
IV.1.7 Développer les partenariats avec les acteurs de droit commun	15
IV.1.8 Encourager la mobilité internationale	15
IV.1.9 Coordonner les actions avec les entreprises pour faciliter l'insertion professionnelle	15
IV.2 Former et sensibiliser les étudiants et personnels	16
IV.2.1 Sensibiliser et former les enseignants, enseignants-chercheurs et des personnels.....	16
IV.2.2 Sensibiliser les étudiants et associations	17
IV.2.3 Présenter le schéma directeur pluriannuel à l'ensemble des personnels	17
IV.2.4 Développer des pédagogies inclusives	18
IV.2.5 Faciliter la procédure de mise en place des parcours et aménagements d'études, d'examens et de concours	18
IV.2.6 Mettre le handicap au cœur de toutes nos formations.....	19
IV.3 Mettre en place une politique Ressources Humaines en faveur des personnes handicapées	19
IV.3.1 Mieux identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	19
IV.3.2 Améliorer le recrutement par une meilleure diffusion des propositions d'emploi auprès des bons relais	20
IV.3.3 Sensibiliser et former l'ensemble des personnes en charge du recrutement	20
IV.3.4 Coordonner les besoins de recrutement RH avec les responsables des formations et les étudiants en situations de handicap	21
IV.3.5 Mettre en réseau les correspondants handicap des directions RH	21
IV.3.6 Partager les réflexions et solutions sur les mesures d'aménagement de poste.....	22
IV.4 Développer des outils numériques, améliorer l'accessibilité des structures et services	22
IV.4.1 Assurer le suivi du programme de renforcement de l'accessibilité du cadre bâti.....	22
IV.4.2 Améliorer et adapter l'accessibilité aux ressources numériques	23

IV.4.3 Réaliser et diffuser des supports de com à chaque type d'action et de catégorie de personnels, étudiants ou élèves	23
IV.4.4 Créer un portail unique « handicap » sur le site WEB de Paris-Saclay.....	24
IV.5 Inclure le handicap au cœur de la recherche et de l'innovation	24
IV.5.1 Donner une plus grande visibilité aux travaux de recherche.....	24
IV.5.2 Inciter les laboratoires à intégrer la dimension handicap dans le cadre de leurs recherches.....	24
IV.5.3 Organiser des appels à projets sur financement IDEX dédiés à la dimension handicap de certaines recherches applicatives	25
IV.5.4 Orienter et valoriser les recherches conduites par les laboratoires travaillant sur les thématiques de la science du mouvement	25
IV.5.5 Utiliser le formidable potentiel des chercheurs spécialisés dans l'intelligence artificielle et le numérique pour développer des outils renforçant l'accessibilité de tous aux technologies numériques,	26
IV.5.6 Inciter les spécialistes du design, de l'ergonomie et de l'interaction homme-machine à intégrer la dimension du handicap sous toutes ses formes dans leurs travaux	26
IV.6 L'Université Paris-Saclay dans son environnement	27
IV.6.1 Développer et entretenir les liens avec les différents réseaux/entités sur le plan national et international	27
IV.6.2 Développer et entretenir les liens avec les entreprises.....	27
IV.6.4 Développer une offre de formations continues et de certifications liées au handicap	28
IV.6.5 Participer aux forums nationaux et internationaux.....	28
IV.6.6 Mettre en place une politique d'achat solidaire en utilisant les possibilités offertes par le code des marchés publics	29
V Organisation, pilotage et moyens	29
V.1 Comité stratégique	29
V.2 Chargé de mission handicap.....	29
V.3 Groupe de travail handicap Paris-Saclay.....	29
V.4 Moyens.....	30

Remarque préalable À des fins d'accessibilité et de simplification avec les logiciels de lecture vocale, nous avons volontairement exclu d'utiliser l'écriture inclusive. Quand le document précise étudiant, chercheur, enseignant, etc. il s'agit bien de femmes et/ou d'hommes.

I. La politique handicap de l'Université Paris-Saclay

L'Université Paris-Saclay a pour ambition de constituer un système universitaire d'un type nouveau, fondé sur les synergies et la combinaison des atouts des trois grands modèles d'établissement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche français : universités, grandes écoles et organismes de recherche. Ainsi, l'Université Paris-Saclay s'appuie sur une conception humaniste de l'université et un attachement au service public de la formation et de la recherche, basé sur la transmission et l'avancement de la connaissance.

Concrètement ces valeurs se déclinent autour des axes suivants:

- Une ouverture sur le monde et la diversité des cultures,
- Une valorisation de la réussite collective autant qu'individuelle,
- Un investissement pour la réussite de tous les étudiants, quel que soit le niveau de formation,
- Une exigence d'excellence fondée sur la soutenabilité environnementale et économique des stratégies mises en œuvre,
- Une action délibérée pour mettre le progrès scientifique et l'innovation au service de la société.

L'Université Paris-Saclay est une université inclusive qui défend une pédagogie où l'étudiant devient l'acteur principal de son propre parcours vers le diplôme et au-delà vers sa vie professionnelle.

Il s'agit d'offrir à chaque étudiant et élève des grandes écoles inscrits dans nos établissements, les meilleures conditions de vie et de travail pour qu'ils puissent réussir leurs études, bénéficier de la meilleure orientation et obtenir le diplôme de leur choix, mais également pour qu'ils puissent se construire en tant qu'individu et citoyen de leur pays.

Il s'agit également de permettre à toutes les personnes de trouver les meilleures conditions d'environnement et de travail quelles que soient son niveau de formation, sa spécialité, son ancienneté, et ses particularités propres pour qu'il s'épanouisse au mieux.

L'Université Paris-Saclay est une université innovante qui souhaite offrir à chacun les moyens d'exprimer au mieux ses propres talents et ainsi promouvoir la diversité et la différence comme un atout pour chacun et une richesse pour la communauté universitaire.

Ainsi, l'Université Paris-Saclay souhaite mettre en place une politique du handicap qui ne soit pas uniquement la conséquence d'une série de textes réglementaires qui depuis la loi d'orientation du 30 juin 1975 ont permis de réaliser de réelles avancées, mais qui soit la traduction d'une conviction que chaque individu, quelles que soient sa différence ou son handicap, a sa place dans notre université.

C'est le sens de ce schéma directeur du Handicap qui n'a pas vocation à se substituer aux schémas directeurs des composantes membres de l'université, ni à occulter l'importance et la qualité des actions en faveur des personnes en situation de handicap entreprises à tous les niveaux au sein de ces composantes. Il s'agit au contraire de traduire une volonté politique commune de faire de l'université Paris-Saclay une université exemplaire en matière d'inclusion, de diversité et de prise en compte du handicap.

Pour accompagner cette prise de conscience que le handicap ne doit plus être vécu comme une contrainte réglementaire, ni une charge financière qui pèserait sur notre cœur de métier, une **Mission pour l'Égalité, la Diversité et le Handicap (MEDH)** a été mise en place au sein de l'Université Paris-Saclay pour apporter à la direction de l'Université toutes les informations, propositions et actions de nature à créer les conditions d'une réelle égalité de réussite pour tous. **Un groupe de travail** (GT Handicap) réunit l'ensemble des acteurs, et le **colloque Handiversité** permet de mettre en valeur les innovations autour du handicap.

La Mission Égalité-Diversité-Handicap (MEDH)

La Mission Égalité-Diversité-Handicap a vu formellement le jour en juin 2015, six mois après la création de l'Université Paris-Saclay au 1^{er} janvier 2015. Elle est en charge des thématiques d'égalité femmes-hommes, de mixité sociale et de handicap.

La réflexion sur la construction d'une université inclusive a été initiée largement en amont, sous l'impulsion de la directrice de la formation. Des actions ont ainsi été menées depuis 2014 afin d'identifier les voies de travail collectives et de mettre en valeur l'investissement des différents partenaires de Paris-Saclay sur les questions d'égalité des chances et de diversité.

Concernant la partie spécifique du handicap, depuis plusieurs années le projet Handiversité réunit des acteurs de Paris-Saclay sur un projet d'université inclusive, valorisant le handicap. Le colloque Handiversité 2014 organisé par les acteurs du projet et porté par la Fondation de Coopération Scientifique (FCS), a réuni 350 acteurs du plateau de Saclay (étudiants, enseignants, chercheurs, personnels et représentants des universités, écoles, organismes de recherche, entreprises et associations). Cette dynamique a pu se confirmer dans les éditions suivantes.

Ces actions ont conduit à la mise en place en mars 2015 du groupe de travail Handicap (GT) de l'université Paris-Saclay.

Le GT Handicap de l'Université Paris-Saclay

Aujourd'hui le GT réunit des représentants des membres de la ComUE, universités, écoles, acteurs de la recherche, mais aussi des entreprises des partenaires associatifs et des collectivités locales.

N'ayant pas vocation à se substituer aux référents handicap ou aux missions handicap des établissements au sens large, c'est une instance de réflexion qui doit, au travers du schéma directeur, faire émerger et ancrer sur le territoire des actions en matière de handicap.

Objectifs :

- Favoriser la mise œuvre des politiques relatives au handicap dans les

établissements

- Promouvoir la réflexion et impulser des projets communs: formations / recherche / entreprises / associations et acteurs de terrains (collectivités) des différents sites d'implantation de la ComUe autour du handicap.

Il est également en lien avec d'autres réseaux handicap: (CGE, APACHES, CPU...)¹ chargés de mission des établissements, ministères, etc. Son activité est organisée autour de :

- Réunions mensuelles de son bureau
- Réunions plénières de l'ensemble des participants au GT (2 à 3 par an, 20 à 30 participants), sur une journée
- Articulation avec autres GT : vie de campus, mixité sociale, égalité femme-homme.

Le colloque Handiversité

Le colloque biennal Handiversité est une action phare. Organisé par l'équipe du GT, il permet de connaître et de valoriser des projets de recherche et d'innovation en lien avec le handicap ou dans une démarche de conception universelle. Il est dédié à la promotion de nouvelles stratégies de collaboration entre acteurs de l'innovation : entreprises, chercheurs, formations, associations, utilisateurs. L'événement est structuré autour de présentations, d'échanges d'expériences et de démonstration des technologies innovantes développées à Paris-Saclay.

II. Le cadre de référence réglementaire

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du **30 juin 1975**, texte fondateur, promeut leur intégration en milieu ordinaire. Il est alors question de valider leur droit de citoyens à part entière. Pour cela, elles doivent être intégrées dans tous les domaines : l'école, l'habitat, l'emploi... Le texte officialise les termes de « personnes handicapées ».

Les universités sont des employeurs publics et à ce titre relèvent de la **loi du 10 juillet 1987** qui établit une obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs pour les organismes du secteur privé et du secteur public de plus de vingt salariés.

La loi du 11 février 2005 constitue le socle de notre cadre réglementaire à travers :

Une définition du handicap : *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. (Loi 2005-102 du 11 février 2005, Titre 1^{er}, Article 2)*

L'une des avancées dans cette définition est que le handicap est ici perçu en y incluant l'environnement : le handicap résulte certes d'une altération de certaines fonctions, mais aussi de l'inadaptation de l'environnement, de sorte que la personne en situation de handicap ne peut pas toujours être autonome sans adaptation de celui-ci.

¹ Tous les acronymes sont explicités dans un lexique en fin de document.

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

- **Le principe fondamental de compensation** : la personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap, ce qui permet de couvrir les besoins en aides humaines, techniques ou animalières ;
- **Le principe fondamental d'accessibilité généralisée** : non seulement le bâti doit être accessible, mais plus généralement toute la société doit être accessible : accessibilité de l'information, des loisirs, des formations, du travail, des transports... ;
- **Le principe fondamental de non-discrimination** : aucun candidat handicapé, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction à laquelle il ou elle postule ;
- La création du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (**FIPHFP**) qui finance des actions pour favoriser leur emploi. Il perçoit les contributions des employeurs publics qui ne remplissent pas l'obligation d'emploi de 6% d'agents en situation de handicap ;
- **L'obligation de rendre les locaux accessibles** (dans un délai de dix ans), à toute personne handicapée, notamment dans les parties ouvertes au public. Depuis 2014, un décret puis une circulaire ont accordé des délais supplémentaires.

C'est donc la loi de 2005 qui fixe les modalités de l'accueil des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur, avec, si besoin, les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. Cette loi instaure l'accès « à tout pour tous » et un « **droit à compensation** ». Elle affirme le droit à la scolarisation : « tout enfant ou adolescent doit être inscrit dans l'école ou l'établissement scolaire le plus proche de son domicile ». Elle loi conçoit le droit pour tous à une véritable information par un accès à la communication électronique : dans son article 47, **les services de communication publique** en ligne de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics **doivent être accessibles aux personnes handicapées**. L'accessibilité concerne tout type d'information sous forme numérique, quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation.

Ceci se traduit, pour l'Université, **par l'obligation de rendre l'information tant administrative que pédagogique accessible aux usagers**, par tout moyen, notamment électronique. Très prometteuse à cet égard, la loi prévoit, dans son article 19, que **les enseignants et les personnels d'encadrement, d'accueil, techniques et de service reçoivent, au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiants handicapés** et qui comporte notamment une information sur le handicap tel que défini à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles et les différentes modalités d'accompagnement scolaire (art. L112-5 du code de l'éducation).

Le 13 décembre 2006, l'Assemblée générale des Nations unies adoptait le premier grand traité du XXI^e siècle en matière des droits de l'Homme : la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Le 7 septembre 2007, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a signé **une Charte Université-Handicap** qui a permis de favoriser, dans tous les établissements, le développement d'une dynamique favorable aux étudiants handicapés. Il s'agit de faciliter l'accès des lycéens à l'université par la mise en place et la promotion de structures dédiées au handicap dans les universités.

Dans le même temps, la **Conférence des Grandes Écoles a signé une Charte Handicap** le 23 mai 2008, renouvelée en février 2009 visant à créer une dynamique toujours plus inclusive dans les Grandes Écoles.

En matière d'examens et concours, les médecins du SUMPPS/SIUMPPS désignés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) communiquent à l'autorité administrative compétente leur avis relatif aux aménagements des modalités de passation des examens (aides techniques, aides humaines, temps de repos, temps majoré, etc).

La loi LRU de 2007 a mis en place une exonération de 2/3 de la contribution au fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP) afin de faciliter la mise aux normes des infrastructures. **Ces exonérations ont cessé en 2017** : il s'agit bien d'inciter les universités à développer une politique de ressources humaines (RH) en faveur des personnes en situation de handicap à la hauteur des autres départements ministériels.

Une nouvelle **Charte Université-Handicap du 4 mai 2012** a été signée par le Ministère. Elle a pour objectifs de consolider les dispositifs handicap, de développer la politique des ressources humaines en matière de handicap, de rendre plus lisible la recherche sur le handicap et de permettre l'accessibilité des services.

Une circulaire² du 4 septembre 2012 préconise la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi. Enfin, **la loi ESR du 22 juillet 2013** fait obligation aux les établissements d'adopter un schéma directeur des actions en faveur des personnes en situation de handicap.

L'article L712-6-1 du code de l'éducation précise : « le conseil académique en formation plénière (...) propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap ».

L'article L712- 3 du code de l'éducation prévoit que « le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi ».

III. État des lieux de la situation du handicap de l'Université Paris-Saclay

- Statistiques 2017/2018 (juin 2018) relatives aux étudiant.e.s

² Circulaire interministérielle émanant du Premier Ministre

Établissement	UEVE	UPSud	UVSQ	ENS Paris-Saclay	Agro ParisTech	Centrale Supélec	IOGS	IVICA ³	Total
Nb étudiants total	11568	31100	15811	1700	1005	3000	500	105	64289
Nb étudiants handicapés déclarés	201	483	185	10	1	30	1	15	926
Pourcentages	1,7	1,6	1,2	0,6	0,1	1	0,2	14,3	Moyenne 1,44%

- Statistiques de janvier 2018 relatives au personnel

Établissement	UEVE	SUD	UVSQ	ENS Paris-Saclay	Agro ParisTech	Centrale Supélec (3 campus)	IOGS	IVICA	Total
Nb de salariés	968	3314	1409	488	800	917	70	10	7976
Salariés handicapés	48	86	46	22	12	23	0	0	237
Pourcentages	4,9	2,6	3,3	4,5	1,5	2,5	0	0	Moyenne 3% 2,9% ⁴

- Cadre bâti : bâtiment nouveau

L'Université se compose de 612 bâtiments dont 40% de plus de 30 ans d'âge, de plus et 30% sont classés recevant du public (ERP). Seuls 4% sont des bâtiments neufs.

Tous les bâtiments neufs et tous les ERP respectent les normes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR). En revanche les plans de réhabilitation des bâtiments

³ L'Institut Villebon Charpark est un groupement d'intérêt public dont les membres fondateurs sont la Comue Université Paris-Saclay, les écoles d'ingénieurs de ParisTech représentées par l'Institut d'Optique Graduate School, l'Université Paris-Sud, l'Université Paris Descartes, l'Université d'Évry Val d'Essonne, l'ENS Paris-Saclay, la Fondation ParisTech qui fédère les entreprises partenaires.

⁴ A mettre en perspective avec les 6% d'obligation d'emploi

les plus anciens et leur mise aux normes font l'objet d'un étalement dans le temps, nombre de ces projets n'ayant pas été retenus au dernier contrat de plan état région (CPER).

- Implication de la Recherche

Le colloque Handiversité a permis de dénombrer une dizaine laboratoires impliqués, cinq associations et fondations, sept grands groupes industriels ainsi que de nombreux projets étudiants et plusieurs jeunes pousses (start up). Les recherches se déclinent autour des innovations scientifiques – en médecine, intelligence artificielle, neurosciences, robotique, sciences du mouvement, sciences de la vie, traitement des langues – et des recherches en sciences humaines – économie, gestion, santé publique, sociologie – dans les laboratoires et équipes du Paris-Saclay. L'Université abrite également un « fab lab » et collabore dans un living-lab, tous deux dédiés aux recherches sur le handicap.

Ces recherches sont soutenues par des financements nationaux et internationaux, trop peu souvent fléchés pour le handicap. Il est à noter que l'Université Paris-Saclay est partenaire du projet Aspie-friendly, financé par le Programme d'Investissement d'Avenir 3, pour travailler sur l'inclusivité des universités aux personnes avec des besoins éducatifs particuliers, en particulier des troubles du spectre autistique.

IV. Un programme d'action 2019-2024 en 6 axes

- 1. Accompagner les élèves/étudiants en situation de handicap ou à besoin spécifique ;**
- 2. Former les étudiants, personnels et la formation tout au long de la vie**
- 3. Mettre en place une politique de Ressources Humaines en faveur des personnes handicapées ;**
- 4. Développer l'accessibilité des services, informer, sensibiliser, communiquer ;**
- 5. Inclure le handicap au cœur de la recherche et de l'innovation**
- 6. L'Université Paris-Saclay dans son environnement.**

IV.1 Accompagner les élèves/étudiants en situation de handicap ou à besoins spécifiques

IV.1.1 Renforcer l'information auprès des lycéens

Lors de la rentrée 2017, selon les chiffres de la DGSIP, l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur français comptait 29 989 étudiant-e-s déclarés en situation de handicap (ESH), dont 91% sont recensés à l'université, 3,8% dans les écoles et 5,2% en STS ou en CPGE. Il apparaît une augmentation constante, en moyenne de 13,5% par an, depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005. Dans ces établissements, ces étudiants s'inscrivent plus fréquemment en IUT, lettres, sciences humaines et filières paramédicales. Il est donc important de mieux informer les lycéens, femmes ou hommes, sur l'ensemble des mesures d'accompagnement toutes les filières.

La sensibilisation est le levier principal pour devenir une université inclusive. Les lycéens comme les étudiants manquent souvent d'information pour obtenir les aménagements dont ils ont besoin. 80% des ESH recensés bénéficient d'un plan d'accompagnement personnalisé, et 81% des ESH recensés bénéficient d'un aménagement des modalités de passation des examens. Ainsi le taux de représentativité des ESH par rapport à la population totale est de 1,6% pour les universités, 1,1% pour les écoles d'enseignement supérieur et 0,5% pour les STS et CPGE.

Action	Pilotes et moyens	Évaluation
Action sur l'orientation depuis le lycée en s'appuyant sur le rectorat afin d'informer et sensibiliser les établissements sur les capacités d'accompagnement de l'université Communiquer auprès des classes préparatoires et des banques de concours.	Référénts Handicap Rectorat	Nombre de lycées contactés
Organiser un événement annuel en direction des lycéens, de leurs familles, des associations, conseillers d'orientation	GT Handicap, DirCom Rectorat	Nombre de participants à l'événement

IV.1.2 Soutenir et une valoriser le tutorat vers des lycéens et des étudiants

Aborder les études supérieures est une étape clé pour tout étudiant, c'est aussi un changement à anticiper pour un étudiant handicapé qui passe du Lycée à l'université. L'accompagnement des ESH doit être personnalisé. À cet égard, les tutorats entre étudiants en situation de handicap et valides se développent de plus en plus dans les universités car ils offrent d'excellents résultats et profitent également aux tuteurs comme au tutorés. Il passe par la mise en place d'une politique de tutorat dès le lycée afin de faciliter leur accès et leur intégration au sein de l'université.

Action	Pilotes et moyens	Évaluation
Consolider, développer et coordonner les programmes de tutorats parmi les dispositifs existants ou en mobilisant des tuteurs étudiants de son établissement	chef.fe de projet Saclay, MEDH et GT handicap CentraleSupélec, ENS Paris-Saclay, et autres établissements volontaires	Nombre de dispositifs de tutorat ; nombre d'établissements participants ; nombre de tutorats créés avec des étudiants volontaires
Renforcer l'accompagnement des enseignants du secondaire pour faciliter l'accès aux filières sélectives	Les responsables des formations et les référents handicap	Nombre d'étudiants en situation de handicap dans les filières sélectives

IV.1.3 Organiser le recensement à l'échelle de l'Université Paris-Saclay

L'amélioration de la qualité de nos actions en faveur des ESH passe avant tout par une connaissance aussi précise que possible de ces étudiants, de leurs besoins et de leurs attentes durant leurs études et pour leur insertion professionnelle à venir et la connaissance des dispositifs d'accompagnement existant au sein de chacun des établissements membres.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Améliorer le recensement des étudiants handicapés	Référents et correspondants handicap Chef de projet de l'observatoire de la vite étudiante	Qualité et niveau de précision des informations qui remontent au GT handicap

IV.1.4 Agir sur la participation à la vie étudiante et à un environnement handi-accueillant

Les activités de vie de campus font partie intégrante des cursus universitaires. Elles facilitent les échanges entre étudiants, entre étudiants et enseignants chercheurs ou entre étudiants et entreprises. Elles facilitent également l'ouverture des étudiants sur le territoire et contribuent à leur formation en tant que citoyen. Il importe de permettre à chacun de participer à l'ensemble des activités offertes dans le cadre de la vie de campus. Or, les structures handicap n'ont pas vocation à accompagner les étudiants handicapés dans les activités culturelles, sportives ou à visée sociales. Il est donc important de tout mettre en œuvre afin de permettre aux étudiants handicapés de participer à des activités sportives ou culturelles, en milieu universitaire (les SUAPS, les Associations Sportives universitaires FFSU, les clubs universitaires quand ils existent), et de favoriser ainsi leur insertion sociale.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Proposer un accompagnement sportif pour chaque ESH. Renforcer les moyens et le volume des activités handisport	SUAPS et référents handicap	Nombre d'activités sportives ouvertes aux ESH Nombre ESH pratiquant une activité sportive
Valoriser l'engagement étudiant au service des étudiants handicapés à travers des dispositifs UE, supplément au diplôme	Responsables de formation, directions de vie de campus et GT handicap	Nombre d'étudiants volontaires pour assurer un accompagnement ; nombre de diplômes valorisant l'engagement.
Mettre en valeur la pratique des arts autour de la mise en place de festival, spectacle incluant des ESH	BDE, VP étudiant, CRD Paris-Saclay, CFMI Responsables de formations, services cultures	Nombre d'événements ouverts aux ESH
Développer des partenariats avec le CROUS pour des logements réservés	Responsables vie de Campus-CROUS	Nombre de résidences ou de studios adaptées ; nombre d'ESH en résidence CROUS.
Travailler sur l'accessibilité des	Direction vie de campus	Nombre d'évènements ayant

évènements organisés par les étudiants	GT Handicap	adapté leur projet pour renforcer l'accessibilité
Adapter une résidence étudiante du campus à l'accueil d'étudiants en situation de handicap lourd	CROUS-FSEF (Fondation Santé des Étudiants de France) Direction vie de campus	Nombre d'ESH bénéficiant d'un tel service

IV.1.5 Créer et soutenir les associations étudiantes en lien avec le handicap

Un volet essentiel de l'intégration des ESH au sein de leur établissement est le regard et l'attitude des autres étudiants à leur rencontre. Il est donc important de faciliter la mise en place de réseaux et associations d'étudiants qui constitueront un premier réseau de proximité et contribueront à sensibiliser plus largement l'ensemble des étudiants sur les difficultés rencontrées par beaucoup d'entre eux.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Mise en place d'un réseau de relais de proximité qui s'appuie sur des associations d'étudiants existantes ou à créer. Favoriser et soutenir le développement d'associations étudiantes en lien avec le handicap	Les référents handicap, les responsables de BDE ou associations existantes les VP étudiants des conseils académiques, les directions vie de campus	Nombre d'étudiants volontaires pour participer à ces relais de proximité

IV.1.6 Agir autour du plan d'accompagnement personnalisé de l'étudiant handicapé (PAEH)

L'accompagnement tout au long du parcours des étudiants en situation de handicap implique de nombreux acteurs et services de l'université. Il relève dans tous les cas d'une action concertée, du service de médecine étudiante, de la mission handicap et de l'équipe pédagogique, ainsi que par le service d'aide à l'orientation et l'insertion professionnelle, ou encore les associations étudiantes de filière. Cette collaboration est indispensable à la mise en place d'un accueil personnalisé de qualité et fait l'objet d'un Plan d'accompagnement personnalisé de l'étudiant handicapé (PAEH).

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Mettre en place, dans chaque établissement, un PAEH défini en lien avec les services de santé des établissements.	Les référents handicap et les médecins des SUMMPS	Évolution du nombre de PAEH
Mettre en place des équipes plurielles dans chaque composante/établissement en fonction des besoins/situations rencontrés	Les responsables des formations et les référents handicap	Nombre d'équipes constituées
Développer des partenariats avec des acteurs de la prévention et de la santé	Les référents handicap et les médecins des SUMMPS, associations	Nombre de partenariats réalisés

IV.1.7 Développer les partenariats avec les acteurs de droit commun

Les jeunes bénéficient d'un accompagnement jusqu'au lycée puis en tant que jeune adultes dans leur insertion professionnelle mais Le droit commun prend peu en compte les besoins des étudiants dans l'ESR. L'Université Paris-Saclay souhaite donc s'engager dans des partenariats avec ces acteurs de droit commun pour combler ce manque.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Développer des partenariats avec des acteurs de droit commun, MDPH, FIPHFP, ARS , etc.	Les référents handicap Vice-présidents thématique	Nombre de partenariats réalisés

IV.1.8 Encourager la mobilité internationale

La mobilité internationale dans les études est désormais un facteur important des cursus universitaires et devient un élément fondamental de « l'employabilité » des diplômés. La commission européenne a mis en place un programme de prise en charge des coûts additionnels liés à la mobilité des étudiants handicapés. Une université inclusive se doit de faciliter la mobilité internationale de tous ses étudiants quel que soit leur situation par rapport au handicap.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Développer un dispositif pour favoriser la mobilité internationale entrante et sortante des ESH	Responsables des formations, Directions des relations internationales (DRI), GT handicap	Nombre ESH en mobilité internationale
Soutenir la création d'un statut international d'étudiants en situation de handicap (SIESH)	Présidence, DRI, GT Handicap, cellule europe	Soutien des partenaires universitaires européens
Identifier/développer des moyens de financements : bourses ou envisager une allocation spécifique pour la prise en charge de frais supplémentaires liés au handicap (financé par les entreprises...)	Présidence, DRI, VP Formation	Nombre de mobilités accompagnées avec des moyens supplémentaires

IV.1.9 Coordonner les actions avec les entreprises pour faciliter l'insertion professionnelle

L'accompagnement des ESH ne peut se limiter à la seule accession à un diplôme. Comme pour tous les étudiants, le véritable enjeu est leur insertion professionnelle. Or, pour beaucoup d'étudiants, l'insertion professionnelle est facilitée par les premiers contacts avec les entreprises notamment à travers des stages effectués. Il s'agit de développer des actions en coordination avec les entreprises locales.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
--------	------------------	------------

Accompagner les ESH vers l'emploi : aide à la recherche de stage, alternance et emploi	Direction de la Formation, scolarité, GT handicap, Directions et services de l'orientation professionnelle et relations entreprises	Nombre d'ESH ayant obtenu un stage ou une alternance ou un emploi : <ul style="list-style-type: none"> • dans ce cadre • total
Compléter le PAEH par un volet insertion professionnelle	Référents handicap	Nombre de PAEH incluant un volet insertion professionnelle
Inciter les étudiants à faire une demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)	Référents handicap	Nombre d'ESH avec RQTH
Proposer des ateliers spécifiques, en lien avec des partenaires AGEFIPH, FIPHFP, SUMPPS, Fedeeh, Auticonsult, Asperteam, CAP Emploi...	GT handicap, référents handicap	Nombre d'ateliers réalisés

IV.2 Former et sensibiliser les étudiants et personnels

Une politique active en faveur des personnels et des étudiants en situation de handicap ne peut se résumer à l'application plus ou moins généralisée de règlements et de processus. Au contraire il s'agit de transformer l'université par la formation et la sensibilisation de tous ses personnels pour qu'elle soit accessible à l'ensemble des singularités des personnes en situation de handicap.

IV.2.1 Sensibiliser et former les personnels

Concernant les personnels, deux axes sont à privilégier :

- La sensibilisation et l'information au handicap en général
- La formation au handicap et à l'accueil de personnes en situation de handicap dans un service ou une équipe

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Développer les formations au handicap (dont réglementations et handicaps invisibles) pour tous les personnels, notamment les groupes de managers, les services, les personnels d'accueil et les services en relation avec les étudiants, les enseignants...	Responsables des Formations Correspondants Handicap RH Le GT Handicap de Paris-Saclay	Nombre de personnes ayant bénéficié de ces formations
Consolider et développer la formation des futurs enseignants : <ul style="list-style-type: none"> • Masters MEEF et préparation à 	GT Handicap Experts extérieurs dont INSHEA	Nombre de personnes ayant bénéficié de ces

l'agrégation • Séminaire nouveaux enseignants	Service formation	formations
Sensibiliser l'ensemble des personnels sur l'inclusion des personnels en situation de handicap au sein des services	Correspondants et référents handicap Correspondants RH	Nombre d'actions de sensibilisation
Créer des modules de formation à l'usage des nouveaux enseignants et personnels	GT Handicap Paris-Saclay Présidence de l'Université en coordination avec le service formation et à intégrer dans le plan de formation de l'établissement	Nombre de formations dispensées Nombre d'inscrits à ces formations

IV.2.2 Sensibiliser les étudiants et associations

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Sensibiliser tous les étudiants (campagne type « handivalides », séminaire de sensibilisation, journées thématiques...)	Responsables des Formations Référents handicap Le GT Handicap de Paris-Saclay	Nombre d'actions de sensibilisation, nombre de participants à ces actions
Sensibiliser les étudiants associatifs et élus, BDE...	Référents Handicap avec l'appui des associations	Nombre de formations réalisées par établissement
Effectuer des campagnes de communication et de sensibilisation pour recruter des étudiants volontaires (secrétaires d'examen, preneurs de notes, tuteurs...)	Référents handicap, Responsables pédagogiques Associations étudiantes	Nombre d'étudiants volontaires Typologie des actions de volontariat
Mettre en place des formations avec des modules dédiés pour les responsables étudiants et associatifs sur le thème « le handicap, c'est l'affaire de tous »	GT Handicap, DEVE, BDE, VP étudiants, et associations, direction vie de campus	Nombre d'étudiants formés.

IV.2.3 Présenter le schéma directeur pluriannuel à l'ensemble des personnels

De nombreux établissements membres de l'Université Paris-Saclay ont adopté un schéma directeur pluriannuel du handicap, cependant ces documents restent peu connus des personnels et étudiants. Cependant, le schéma directeur devrait représenter un outil de sensibilisation et de compréhension de la thématique et doit donc être diffusé largement.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Organiser des séances de présentation du schéma directeur pluriannuel au cours de séances	GT handicap Paris-Saclay	Nombre de participants

IV.2.4 Développer des pédagogies inclusives

Au moment où la pédagogie est au cœur des réflexions sur la transformation de l'université avec une priorité accordée à l'innovation pédagogique, il est essentiel d'améliorer les compétences dans la mise en œuvre de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Il s'agit de mettre le handicap au cœur de toutes les formations dans la poursuite de ce qui a été réalisé dans le domaine numérique notamment dans le cadre de l'IDEX avec les initiatives sur l'enseignement informatique.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Développer l'usage de nouveaux dispositifs de téléprésence, facilitation d'accès aux outils informatiques, tableaux électroniques afin d'adapter la pédagogie aux différentes contraintes rencontrées par les ESH	Direction de l'Innovation pédagogique, Direction de la Formation, référents handicaps	Nombre d'étudiants ayant bénéficié de ces dispositifs et Nombre de parcours de formation utilisant ces dispositifs
Mettre à disposition des documents ressource, centralisés, sur le CMS de l'université Paris-Saclay, accessibles à tous les enseignants et étudiants.	GT Handicap, directions de l'innovation pédagogique, Learning Center Paris-Saclay	
Développer les formations spécifiques en direction des PSH (type C2i pour déficients visuels)	Directions de l'innovation pédagogique (DIP) GT Handicap	Nombre de nouvelles formations spécifiques
Mettre en place des dispositifs de suivi et de formation à distance	Direction de l'Innovation pédagogique, DSI, Direction de la Formation, référents handicaps	Nombre d'étudiants bénéficiaires
Faciliter les années de césure (de type stage en entreprise) pour les étudiants en situation de handicap	Direction de l'orientation professionnelle et des relations entreprises Référents handicap	Nombre d'étudiants bénéficiant de ces facilités

IV.2.5 Faciliter la procédure de mise en place des parcours et aménagements d'études, d'examens et de concours

Tout étudiant qui souhaite bénéficier d'un aménagement d'étude ou d'examen doit prendre rendez-vous avec un médecin du SUMPPS, ou médecin délégué de la CDAPH qui transmet son avis au service handicap d'accompagnement. Le responsable de l'établissement valide ensuite les aménagements à apporter.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Faire converger les procédures au sein des établissements	Référents handicap et responsables des formations	Taux d'aménagements aboutis

membres et présenter la procédure dans une note synthétique	et des scolarités	
Sensibiliser les directeurs de banques de concours	Référents handicap, services concours, CGE	Nombre de candidats ayant bénéficié d'aménagements
Prévoir systématiquement les aménagements dès la construction du calendrier des examens	Direction de la formation et service d'accompagnement et de scolarité et service des examens	Nombre d'examens avec aménagements (dont temps de composition aménagés).
Accompagner les étudiants dans leurs parcours inter-établissements et composantes au sein de Paris-Saclay	Référents handicap Services de formation	Nombre d'ESH réalisant un parcours inter-établissements

IV.2.6 Mettre le handicap au cœur de toutes nos formations

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Favoriser la création de modules de formation au handicap adapté à chaque formation, avec l'idée forte que tout étudiant issu de l'Université Paris-Saclay doit avoir des compétences sur le handicap, dans son domaine spécifique.	GT Handicap, Référents Handicap, Associations étudiantes Ensemble des formations	Nombre d'étudiants ayant suivi un module spécifique. Nombre de formations proposant ces modules.
Identifier des modules pour les intégrer dans un DU diversité	Cheffe de projet égalité/diversité GT handicap et correspondants diversité des établissements	Identification des modules dans le DU

IV.3 Mettre en place une politique de Ressources Humaines en faveur des personnes handicapées

La loi du 10 juillet 1987 a instauré l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés, disposition réaffirmée par la loi de 2005 actualisée en septembre 2018, avec une volonté politique d'accompagner cette mise en œuvre par un dispositif incitatif de contribution au fonds FIPHFP pour tous les établissements ne respectant pas cette obligation. L'enjeu est non seulement social et politique mais également économique, d'autant que notre taux moyen de personnels en situation de handicap sur le périmètre de l'Université Paris-Saclay est d'environ 3%.

IV.3 1 Mieux identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Il existe une réelle réticence des agents à déclarer leur handicap tant par peur d'être stigmatisés que par crainte de subir un préjudice en matière d'avancement ou d'évolution professionnelle. C'est pourquoi les premières actions de sensibilisation consistent à

changer le regard des autres sur le handicap tout en informant les agents en situation de handicap sur les enjeux pour eux-mêmes comme pour l'université à accepter de déclarer leur handicap au titre d'une RQTH. Cette déclaration est la première étape d'un accompagnement adapté à chacun, condition essentielle d'un meilleur épanouissement personnel sur son lieu de travail.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Communiquer et sensibiliser les personnels sur la déclaration de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Les correspondants handicap, les médecins de prévention	Évolution du nombre de déclarations RQTH

IV.3.2 Améliorer le recrutement par une meilleure diffusion des propositions d'emploi auprès des bons relais

Le recrutement d'une personne handicapée peut passer par les mêmes structures et circuits que pour tout autre public. L'ouverture de postes réservés « BOE » (bénéficiaire obligation d'emploi) est malconnue. La conséquence est que ces structures et réseaux ne sont absolument pas moteurs pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap. Il est donc nécessaire de compléter la démarche de recrutement en transmettant les avis de recrutement aux structures d'aide aux personnes handicapées.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Faire apparaître les coordonnées des correspondants handicap sur les pages de recrutement du site internet et passer par les réseaux associatifs pour transmettre les avis de recrutements	DRH, responsables recrutement, Correspondants handicap	Nombre de BOE présentant une candidature (candidature spontanée, réponse à une offre)
Favoriser l'ouverture de poste en BOE (bénéficiaire obligation d'emploi) dans tous les services	Les responsables d'établissement ou de composantes, les DGS, DRH et chefs de services concernés	Nombre de postes ouverts

IV.3.3 Sensibiliser et former l'ensemble des personnes en charge du recrutement

Le recrutement est un enjeu majeur pour toute entreprise, à plus forte raison pour un établissement d'Enseignement supérieur dont la mission est de former des futurs cadres et chercheurs. Il est donc important de bien former les personnes en charge du recrutement afin de leur permettre de recruter des personnes en situation de handicap en s'adressant aux bons réseaux afin de garantir l'adéquation entre la personne recrutée et le poste à pourvoir.

Le recrutement d'agents en situation de handicap est une obligation légale et un enjeu économique. Il est donc important que les personnes en charge du recrutement soient sensibilisées sur ces enjeux.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Former et informer les responsables RH sur les enjeux économiques et humains à recruter des personnes handicapées et sur les différents réseaux, associations facilitant l'insertion professionnelle, forum de sensibilisation et réseau de recrutement pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap	Correspondants Handicap auprès des personnels en coordination avec les responsables de la formation, DGS	Évolution du pourcentage d'agents en situation de handicap
Mettre à disposition les éléments d'information sur la reconnaissance de la RQTH dans les bureaux où les entretiens de recrutement ont lieu, où les agents sont reçus au sein de la direction des Ressources humaines, du service médical, des lieux de vie etc...	Correspondants handicap et service de communication interne, DRH	Évolution du pourcentage d'agents en situation de handicap
Intégrer un questionnaire de recueil des besoins au dossier administratif d'embauche	Correspondants Handicap et les gestionnaires RH	Évolution du pourcentage d'agents en situation de handicap

IV.3.4 Coordonner les besoins de recrutement RH avec les responsables des formations et les étudiants en situations de handicap

Une université est avant tout un établissement public qui forme des étudiants afin de leur permettre d'accéder à un emploi, mais c'est également un établissement qui recrute sur une large plage de métiers incluant à la fois recherche, formation, soutien à recherche et à la formation, et administration... Il est donc assez naturel que l'université recrute en priorité parmi ses étudiants diplômés voire qu'elle anticipe et adapte certaines formations à ses propres besoins.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Offrir aux étudiants en situation de handicap des opportunités afin de poursuivre leur parcours professionnel au sein de l'université Paris-Saclay	Responsables RH, Responsables du recrutement, référents et correspondants handicap et responsables des formations	Nombre d'ESH inscrits dans l'UPSaclay et recrutés directement à l'issue de leurs études

IV.3.5 Mettre en réseau les correspondants handicap des directions RH

Le Projet Paris-Saclay a permis de créer des réseaux par métier afin de développer les approches communes, recherche des synergies entre les différents services et mutualiser tout ce qui présente un intérêt en terme d'efficience. En particulier un Sous-Groupe Métier RH réunit l'ensemble des directeurs RH des établissements membres, il paraît donc naturel de prolonger cette démarche par une mise en réseau de leurs correspondants RH.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Renforcer le réseau des directeurs RH en	Dir RH	Nombre de

créant un GT propre aux correspondants handicap afin de partager les bonnes pratiques dans le recrutement et la gestion des personnels en situation de handicap	Correspondant handicap des personnels	réunions et d'actions mises en place par le réseau
---	---------------------------------------	--

IV.3.6 Partager les réflexions et solutions sur les mesures d'aménagement de poste

Le recrutement ou le maintien d'agent en situation de handicap au sein d'un service passe en partie par notre capacité à adapter les postes de travail au handicap de chaque agent. Il est donc important de prévoir chaque année des moyens financiers pour adapter les postes et faciliter l'intégration de ces agents dans leur service.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Prévoir un accompagnement spécifique et matériel à la demande pour les services qui accueillent un agent en situation de handicap	La direction de l'université, le correspondant handicap, le service de médecine de prévention, la DRH et les chefs de service	Nombre de postes aménagés
Développer la relation entre le correspondant handicap et le médecin de prévention pour un suivi adapté à chaque visite médicale	Correspondant handicap, service médical, gestionnaire RH	

IV.4 Développer des outils numériques, améliorer l'accessibilité des structures et services

IV.4.1 Assurer le suivi du programme de renforcement de l'accessibilité du cadre bâti

Au-delà des obligations réglementaires, l'accessibilité aux bâtiments universitaires est le premier critère objectif et visible d'une université inclusive. Or si les établissements d'enseignement supérieur ont déjà beaucoup fait dans ce domaine, beaucoup reste à faire nonobstant les agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) par lesquels, les structures s'engagent sur un calendrier de travaux.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Inciter les composantes et membres de l'Université Paris-Saclay à formaliser dans les contrats d'objectifs et moyens les petits travaux immobiliers d'accessibilités inférieurs à 30 000€ et recenser les gros chantiers en prévision du CPER 2020 - 2025	Directions du patrimoine et DGS	Nombre de travaux réalisés de mise en accessibilité
Faire tester les aménagements par les usagers en situation de handicap	Direction du patrimoine, Référents handicap, associations étudiantes	Nombre d'aménagements testés, nombre d'aménagement validés
Mettre en place une adresse électronique générique pour faire	Direction patrimoine, services hygiène et	Nombre de demandes faites

remonter les problèmes d'accessibilité et toutes les informations relatives aux risques en cas d'évacuation	sécurité, Correspondants handicap, DSI	
---	--	--

IV.4.2 Améliorer et adapter l'accessibilité aux ressources numériques

Le numérique est devenu un outil incontournable, tant dans la vie quotidienne des personnes que dans l'accès à la connaissance et aux échanges de données. À ce titre il impacte directement les apprenants dans leur vie universitaire. Favoriser l'accès de tous aux outils numériques est donc un enjeu fort pour les étudiants en situation de handicap et l'un des piliers de l'égalité des chances. Par ailleurs la CPU a signé avec plusieurs ministères en septembre 2015 la « **Charte pour une meilleure prise en compte de l'accessibilité dans les formations numériques** » engageant chaque établissement à nommer un référent en matière d'accessibilité numérique.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Identifier dans les établissements de l'UPSaclay un référent accessibilité numérique	Présidence, DSI, GT handicap	Nomination du référent handicap
Déployer toutes les ressources disponibles sur l'accessibilité numérique notamment ceux les cours réalisés dans le cadre du projet FANANF (formation à l'accessibilité numérique pour l'accessibilité numérique des formations) sur la plateforme e-campus.	Porteurs du projet FANANF (Paris-Sud, UVSQ, CentraleSupélec, ENS), GT Handicap, DI et DSI, Dircom	Nombre de cours déployés réalisés
Proposer le cours « accessibilité numérique » à tous les étudiants et personnels inscrits sur e-Campus	DSI, Dircom	Nombre d'inscriptions au cours
Former les DSI et les Dircom l'accessibilité numérique.	Porteurs du projet FANANF	Nombre de DSI et Dircom formées
Recenser les outils existants et veiller à leur diffusion au sein des établissements.	DSI, GT Handicap	Nombre d'outils recensés
Veiller à l'accessibilité des sites WEB et intranets	DSI, Dircom	Pourcentage des sites WEB et intranets accessibles

IV.4.3 Réaliser et diffuser des supports de communication à chaque type d'action et de catégorie de personnels, étudiants ou élèves

La communication est au cœur de toute activité humaine et collective, il est donc important d'accompagner nos actions d'une communication ciblée sur les populations concernées, mais également sur l'ensemble des communautés universitaires. Car c'est par la communication que l'université pourra lever des préjugés et favoriser l'intégration de toutes les personnes en situation de handicap.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Associer un expert du handicap au sein des équipes projet afin d'intégrer la dimension handicap et accessibilité dès le lancement des projets, dans la communication autour des actions et évènements	DirCom, GT handicap Paris-Saclay	Niveau d'information des personnels et ESH

IV.4.4 Créer un portail unique « handicap » sur le site internet de Paris-Saclay

La création d'un portail unique « handicap » permettra l'accès à une information claire et exhaustive sur toutes les questions autour du handicap (dispositifs, formations, cours, pratiques, aménagement, accessibilité...). Il sera la porte d'entrée de notre université inclusive.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Création d'un accès centralisé « handicap » sur le site de Paris-Saclay et le lier au learning-center qui sera le point d'entrée unique destiné aux étudiants, personnels, entreprises, recherche...	Dircom et GT handicap Paris-Saclay Learning Center Paris Saclay	Création de la page dédiée et nombre de visites sur le site
Consolider l'outil de partage de pratiques mutualisé créé par le GT et l'intégrer au site WEB	GT handicap, DSI	

IV.5 Inclure le handicap au cœur de la recherche et de l'innovation

IV.5.1 Donner une plus grande visibilité aux travaux de recherche

L'Université Paris-Saclay étant une université pluridisciplinaire, la question du handicap est déjà présente dans de nombreux travaux de recherche, en revanche nous ne disposons pas de synthèse présentant l'ensemble des résultats. Il est important de donner une plus grande visibilité à tous ces travaux, notamment des projets étudiants plus difficiles à détecter mais souvent innovants.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Recenser chaque année les recherches effectuées dans le domaine du handicap et en présenter une synthèse sur le site de l'université Paris-Saclay	Directions de la recherche et Dircom, GT Handicap	Nombre de laboratoires de recherche identifiés sur le handicap.
Afficher les actions de recherche lors du colloque bi-annuel « Handiversité » regroupant les acteurs de l'innovation autour du handicap à Paris-Saclay	GT Handicap et Dircom	Nombre de participants, nombre de projets présentés

IV.5.2 Inciter les laboratoires à intégrer la dimension handicap dans le cadre de leurs recherches

La qualité de la recherche et l'étendue des disciplines couvertes font de l'université Paris-Saclay un lieu privilégié pour appréhender la question de la recherche au profit du

handicap dans toutes ses dimensions : recherche fondamentale, technologique, médicale, clinique, sociologique et opérationnelle. Il s'agit d'impulser et de promouvoir des actions de recherche interdisciplinaire qui permettront d'apporter des réponses adaptées aux enjeux de l'accès de tous aux formations universitaires.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Sensibiliser les chercheurs sur la thématique du handicap et l'importance d'une approche pluridisciplinaire sur ces questions	Directions de l'innovation et direction de la recherche et Dircom, GT Handicap	Nombre de projets de recherche intégrant une dimension handicap, nombre d'actions de sensibilisation organisées
Récompenser les travaux de jeunes chercheurs sur des applications pour le handicap	GT Handicap et DirCom	Nombre de candidats pour prix jeunes chercheurs du colloque « Handiversité »
Recenser et communiquer sur les séminaires de recherche en lien avec le handicap	Direction de la recherche et Dircom, GT Handicap	Nombre de séminaires

IV.5.3 Organiser des appels à projets sur financement IDEX dédiés à la dimension handicap de certaines recherches applicatives

Il est nécessaire d'élargir le domaine de la recherche aux nombreuses thématiques relatives au handicap. Aujourd'hui, les connaissances autour du handicap évoluent rapidement et l'accroissement du nombre de personnels et d'étudiants en situation de handicap amènent de nouvelles questions pour la recherche.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Organiser des AAP avec des primes et moyens complémentaires aux projets de recherche incluant une dimension handicap	Dir. Innovation et dir. recherche	Nombre de projets financés dans ce cadre

IV.5.4 Orienter et valoriser les recherches conduites par les laboratoires travaillant sur les thématiques de la science du mouvement

Paris-Saclay offre une concentration d'expertises rare en France qui doit nous inciter à accroître notre recherche sur les questions d'aide à la mobilité. La présence conjointe d'une UFR STAPS reconnue parmi les toutes premières, d'une UFR de médecine spécialisée dans la traumatologie et les patients handicapés, et des laboratoires spécialisés en robotique et intelligence artificielle en sont des exemples emblématiques.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Créer des appels à projets centrés sur la mobilité et l'assistance au mouvement aide à la mobilité des handicapés	Dir. recherche et GT handicap Paris-Saclay	Nombre de projets retenus

IV.5.5 Utiliser le formidable potentiel des chercheurs spécialisés dans l'intelligence artificielle et le numérique pour développer des outils renforçant l'accessibilité de tous aux technologies numériques,

L'intelligence artificielle est devenue omniprésente dans notre environnement et est en train de transformer nos modes de vie. Des systèmes d'assistance à l'écriture pour personne handicapées ont vu le jour, des logiciels permettent aux sourds-muets de participer à des conversations via leur téléphone portable : il apparaît une formidable évolution sociétale avec l'omniprésence des objets connectés. Il est naturel de mieux orienter l'importante mobilisation autour de l'intelligence artificielle afin d'y inclure tous les aspects liés aux handicaps. Une prise de conscience des biais existants dans les données d'apprentissage et dans les algorithmes d'intelligence artificielle est en cours, il est important de prendre en compte ceux liés aux handicaps.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Sensibiliser les chercheurs et les entreprises travaillant sur l'intelligence artificielle aux difficultés d'accès aux technologies numériques rencontrées par de nombreux handicapés	GT Handicap Paris-Saclay- directeurs de la recherche, INRIA et CNRS, jeunes ESH	Nombre de séances d'informations organisées avec l'aide de personnes en situation de handicap

IV.5.6 Inciter les spécialistes du design, de l'ergonomie et de l'interaction homme-machine à intégrer la dimension du handicap sous toutes ses formes dans leurs travaux

Depuis la loi de février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées », l'accessibilité des produits et services est une question d'actualité pour le domaine de l'ergonomie. Les produits proposés aux personnes en situation de handicap sont parfois abandonnés par un manque d'utilisabilité ou par leur image produit labellisé « handicapés ». Face à cet échec, de nombreux courants inspirés ou connexes de l'Universal Design (ou Conception Universelle) proposent des démarches prônant une conception de produits utilisables facilement par un maximum de la population quelles que soient ses caractéristiques. Alors que l'Université Paris-Saclay développe un concept de design lab, il est utile de sensibiliser les experts du design sur la prise en compte des personnes en situation de handicap dès leur réflexion sur le design des objets.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Sensibiliser les responsables du design lab de Paris-Saclay sur les enjeux du handicap	Responsables du « design lab » et des fablab, GT handicap Paris-Saclay	Nombre de projets issus du « design lab » et des fablabs répondant aux attentes des personnes en situation de handicaps

IV.6 L'Université Paris-Saclay dans son environnement

IV.6.1 Développer et entretenir les liens avec les différents réseaux/entités sur le plan national et international

Actions	Pilote et moyens	Évaluation
Relations avec la CGE avec le réseau des référents handicap au plan national (association Apaches)	GT Handicap, Référents handicap	Nombre de réunions communes
Participer à des événements et réseaux nationaux et internationaux (APF, Valentin Haüy, handicap international...)	GT Handicap, Référents handicap	Nombre de participation aux événements et nombre de réseaux liés
Relations Collectivités locales, CROUS	GT Handicap, Référents handicap	Nombre d'actions organisées en partenariat avec le CROUS et les collectivités.
Développer les liens avec des associations telles que la Fedeeh, Starting Block...	Direction vie de campus, Associations étudiantes	Nombre d'étudiants membres du réseau
Développer des conventions avec des structures d'accompagnement dans l'emploi (ex : convention Atouts pour tous »)	GT Handicap, référents et correspondants handicap	Nombre de conventions signées, nombre d'établissements concernés

IV.6.2 Développer et entretenir les liens avec les entreprises

Il s'agit de développer des actions en coordination avec les entreprises locales.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Organiser des conférences RH avec les recruteurs des entreprises pour présenter la qualité des formations et les dispositifs d'accompagnement mis en place au sein de Paris-Saclay	Direction de la formation, VP relation avec les entreprises, DRH de l'Université	Nombre d'entreprises ayant bénéficié de ces conférences, Evolution de l'employabilité des ESH
Entretenir le lien avec les alumni. Encourager la constitution d'un réseau des anciens étudiants	Direction vie de campus Associations étudiantes, VP relation avec les entreprises Chargée de mission handicap	Nombre d'étudiants membres du réseau Nombre de conventions intégrant un volet handicap
Inclure un volet handicap dans toutes les conventions avec les entreprises	GT Handicap Directions des relations entreprises des	Nombre de conventions intégrant un volet

	établissements	handicap
--	----------------	----------

IV.6.4 Développer une offre de formations continues et de certifications liées au handicap

Parmi ses missions, l'université participe à la formation vers l'extérieur par le biais de son offre de formation continue. Il s'agit d'exploiter les compétences internes pour développer une offre de formation continue liée au handicap avec comme objectifs :

- d'améliorer le niveau de formation des personnes en situation de handicap (notamment en reconversion après un accident de la vie).
- de proposer des formations autour du handicap à tous types de professionnels

La création de certifications (en s'inspirant du C2i pour déficients visuels) et de diplômes d'université, la formation de formateurs permettraient de multiplier le nombre de personnes handicapées formées.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Proposer des formations (type C2i/Pix pour non voyants) permettant de certifier les compétences des PSH	Formation continue	Nombre de personnes certifiées
Construire et enrichir progressivement un catalogue de formations continues spécifiques (accessibilité numérique...)	Formation continue, DirCom	Nombre de formations du catalogue, nombre de personnes formées.

IV.6.5 Participer aux forums nationaux et internationaux

Dans le monde, plus d'un milliard de personnes vivent avec un handicap sous une forme ou une autre et près de 200 millions d'entre elles ont de très grandes difficultés fonctionnelles. Dans les prochaines années, le handicap deviendra une préoccupation encore plus grande à cause de l'augmentation de sa prévalence, du fait de l'accroissement mondial des problèmes de santé chroniques comme le diabète, les maladies cardiovasculaires, le cancer et les troubles de la santé mentale. Il est donc important de partager le plus largement possible notre vision d'un monde inclusif et d'échanger avec d'autres les bonnes pratiques autour de l'accompagnement et l'accès de tous au savoir et à l'emploi.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Faciliter la participation de représentants de l'université Paris-Saclay aux grands forums internationaux sur le handicap afin de contribuer à l'émergence d'un monde plus inclusif.	Gt Handicap Paris-Saclay Présidence de l'Université	Nombre de forums auxquels l'université a pu prendre part.

IV.6.6 Mettre en place une politique d'achat solidaire en utilisant les possibilités offertes par le code des marchés publics

Le développement durable et la loi sur le handicap de 2005 poussent aujourd'hui les entreprises à recourir davantage aux achats solidaires ; il est important qu'une grande université inclusive se fixe un objectif chiffré de l'ordre de 10% de marchés introduisant une disposition sociale notamment dans le cadre des marchés réservés aux entités employant des personnes en situation de handicap – EA, ESAT, SIAE, et EESS.

Action	Pilote et moyens	Évaluation
Dans le cadre de la politique d'achat des établissements, développer des lots et marchés réservés auprès du secteur adapté et protégé	Services achats et correspondants handicap	Pourcentage de marchés et lots effectivement passés dans ce cadre

V Organisation, pilotage et moyens

V.1 Comité stratégique

Pour piloter ce programme ambitieux un comité stratégique « inclusion et handicap » sera mis en place. Présidé par la Présidence de l'université, il inclut :

- le ou la chargé de mission handicap,
- des représentants les établissements et
- des représentants des directions (notamment RH, formation, numérique, vie de campus),

Le comité stratégique :

- Veille à la bonne application du schéma directeur dans les différents services
- Informe les services de la politique handicap de l'université.
- Se voit chaque année présenter le bilan des actions identifiées dans le présent schéma directeur.

V.2 Chargé de mission handicap

Pour coordonner et animer la politique handicap de Paris-Saclay en respect du présent schéma directeur handicap, un chargé de mission handicap sera nommé par la présidence. Il ou elle travaillera en relation avec le réseau des référents et correspondants handicap des établissements et la mission « égalité-diversité ». Il ou elle animera le groupe de travail handicap.

Pour assurer ces missions, il ou elle collaborera avec les différentes directions, notamment celles de la Formation, Vie de campus et Ressources Humaines, et Numérique, comme avec l'ensemble des chargés de mission handicap des établissements.

V.3 Groupe de travail handicap Paris-Saclay

Le GT handicap mène depuis 5 ans des actions communes des différents établissements autour du handicap. Dans le cadre de ce schéma, il est présent dans toutes les actions. Pour permettre la mise en œuvre effective des projets, il est important que l'implication

des référents et correspondants (des établissements et établissements-composantes) y participant soit identifiée et le temps et les missions qu'ils y consacrent soient valorisés.

V.4 Moyens

Un budget annuel sera attribué à la mission handicap de Paris-Saclay lui permettant de mettre en œuvre les actions identifiées comme prioritaires par le comité stratégique.

Glossaire et abbréviations

Ad'AP : agenda d'accessibilité programmée.....	23
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.....	16
APACHES : association des professionnels d'accompagnement du handicap dans l'enseignement supérieur...6	
BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi.....	21
C2i : Certificat informatique et internet	30
CAP Emploi	16
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.....	8, 19
CFMI : centre de formation des musiciens intervenants	13
CMS : système de gestion de contenu (ex : Moodle)	18
CRD : conservatoire à rayonnement départemental.....	13
DirCom : direction de la communication	11, 18, 25, 26
EA : entreprise adaptée.....	31
e-Campus : système de gestion de contenu de Paris-Saclay.....	24
EES : Emploi et Economie Sociale et Solidaire.....	31
ESAT: Etablissement et service d'aide par le travail	31
ESH : étudiant en situation de handicap.....	11, 13, 16
Fedeeh: association d'étudiant impliqués en faveur de l'inclusion des jeunes en situation de handicap .	16, 29
FFSU: fédération française du sport universitaire.....	12
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	7, 8, 16, 20
FSEF : fondation santé des étudiants de France	13
INSHEA : Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés.....	17
MDPH: maison départementale des personnes handicapées	16
MEDH : mission égalité diversité handicap de Paris-Saclay	2, 5, 12
MEEF : métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la Formation,	17
PAEH : plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé	2, 14, 16

Pix : service public de certification des compétences numériques	30
PSH : personne en situation de handicap30.....	
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	16, 20, 22
SAEH : service d'accompagnement des étudiants handicapés.....	14
SHE :	14
SIAE : structures d'insertion par l'activité économique	31
SUAPS : service universitaire des activités physiques et sportives.....	12, 13
SUMPPS Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé	8, 19