

LE CONSEIL ACADÉMIQUE RÉUNI EN FORMATION PLÉNIÈRE, EN SÉANCE DU 1<sup>er</sup> JUIN 2026

## DÉLIBÉRATION – CAC-2026-VIE DE L'ÉTABLISSEMENT-10

RENDUE EXÉCUTOIRE LE :

30 JUIN 2026

Date de transmission :

30 JUIN 2026

Date de réception rectorat :

30 JUIN 2026

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE - UPEC  
Direction des Affaires Juridiques et Générales  
61, Avenue du Général de Gaulle  
94010 CRETEIL Cedex  
Tél. : 01.45.17.10.31

## APPROBATION DU SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP

- VU *le Code de l'éducation ;*
- VU *les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 24 novembre 2023 ;*
- VU *la délibération CA-2025-ÉLECTION-UPEC-65 en date du 3 octobre 2025 par laquelle le Conseil d'administration a élu Madame Karine Bergès à la présidence de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) ;*
- VU *les documents annexés à la présente délibération relatifs au projet de schéma directeur pluriannuel du handicap ;*

Après en avoir délibéré, le Conseil académique plénier de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC), réuni le 1<sup>er</sup> juin 2026 décide :

### ARTICLE 1 :

**D'approuver** la proposition de schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, telle que présentée dans les documents annexés à la présente délibération.

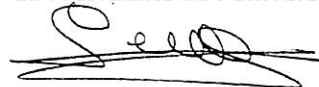
### ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC).

La directrice générale des services est en charge d'exécuter la présente délibération.

Fait à Créteil, le 1<sup>er</sup> juin 2026

La Présidente de l'Université



Karine BERGÈS

LE CONSEIL ACADÉMIQUE RÉUNI EN FORMATION PLÉNIÈRE, EN SÉANCE DU 1<sup>er</sup> JUIN 2026

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES 40  
MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS**

***Modalités de recours** : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie.*



# SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP

**2025-2028**



# **SOMMAIRE**

**INTRODUCTION P.4**

**AXE 1. L'ACCUEIL ET L'INSERTION  
DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE  
HANDICAP P.12**

**AXE 2. LA POLITIQUE RH À  
DESTINATION DES PERSONNELS  
EN SITUATION DE HANDICAP P.30**

**AXE 3. L'ACCESSIBILITÉ  
DES LOCAUX P.38**

**AXE 4. L'ACCESSIBILITÉ  
NUMÉRIQUE P.44**

**AXE 5. LA FORMATION DANS  
UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE P.50**

**AXE 6. LA RECHERCHE DANS UNE  
UNIVERSITÉ INCLUSIVE P.60**

**AXE 7. L'ACCOMPAGNEMENT  
DES AIDANTS P.70**



# INTRODUCTION

## L'IMPORTANCE D'UNE APPROCHE GLOBALE DU HANDICAP À L'UNIVERSITÉ

L'accueil, l'accompagnement et l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu universitaire représentent non seulement un impératif social et éthique mais aussi un enjeu fondamental pour la construction d'une société inclusive. Le rôle de notre Université est double : d'une part, elle doit offrir une formation de qualité et accessible à tous les étudiants, et d'autre part, elle doit contribuer à l'insertion professionnelle et sociale des personnes, quels que soient leurs handicaps.

Suite à la loi du 11 février 2005, a été signée en 2007 la première Charte Université-Handicap qui impose aux Universités le développement d'une structure d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Renouvelée en 2012, cette charte précise les missions de l'enseignement supérieur en matière d'accompagnement et de suivi des personnes en situation de handicap. Elle engage les Universités à rédiger un Schéma Directeur pluriannuel du Handicap, qui retranscrit la politique de l'établissement en déclinant ses orientations stratégiques, au regard des obligations fixées par la loi. Enfin, la loi du 22 juillet 2013 dans son article 9 rappelle les missions des Universités dans l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et la production d'un Schéma Directeur.

L'élaboration du premier Schéma Directeur du Handicap de l'Université Paris-Est Créteil, en 2018, s'est inscrite dans cette vision. Ce Schéma Directeur a constitué un outil stratégique indispensable pour rendre notre Université accessible à tous. Le deuxième Schéma Directeur du Handicap s'inscrit dans cette démarche proactive pour planifier, structurer, poursuivre et évaluer les actions mises en place, pour les compléter avec deux nouveaux domaines tout en s'assurant que les engagements sont traduits en actions concrètes selon une démarche d'amélioration continue.

# MÉTHODOLOGIE

Le bilan du premier Schéma Directeur du Handicap a été présenté tous les ans, en bureau politique et a donné lieu à un rapport annuel constitué à partir des analyses des responsables des quatre domaines qui le constituaient.

Pour structurer le deuxième Schéma Directeur, nous avons complété les synthèses et analyses annuelles du premier Schéma en effectuant un état des lieux global des mesures qu'il portait afin d'évaluer leur mise en œuvre, leur pertinence actuelle et les actions nécessitant un renouvellement. Par la suite, la Vice-Présidente Politique Handicap en collaboration avec les responsables des domaines, avec le Référent Handicap Coodonnateur et d'autres instances de l'Université ont défini et rédigé ce deuxième Schéma Directeur du Handicap.

La méthode adoptée a permis de revenir sur le premier Schéma Directeur du handicap (2018-2022) avec l'objectif de rendre les actions plus claires et directement applicables tout en les rendant mesurables. L'orientation a été de créer un Schéma Directeur du Handicap qui réponde, dans un délai de quatre ans, aux exigences d'une Université inclusive et qui couvre également un plus grand nombre de domaines.

Si ce Schéma Directeur du Handicap, comme le premier, vise à respecter les législations et décrets relatifs au handicap dans l'enseignement supérieur et la recherche, s'il repose sur les quatre domaines principaux du Schéma Directeur précédent, considérés comme essentiels, il s'est enrichi de deux nouveaux axes : l'accessibilité numérique et l'accompagnement des aidants. Ce Schéma Directeur du Handicap sera piloté par la Vice-Présidence Politique Handicap qui travaillera étroitement avec les parties prenantes concernées et les responsables des domaines.

# PRÉSENTATION DES DOMAINES ET ÉVOLUTIONS

## 1. LE BILAN DU PREMIER SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP : UNE BASE SOLIDE

Le premier Schéma Directeur du Handicap a été structuré en quatre domaines essentiels.

### • L'ACCUEIL ET L'INSERTION DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP :

ce domaine a eu pour ambition de garantir une prise en charge systématique, rapide et personnalisée des étudiants en situation de handicap dès leur entrée à l'Université pour faciliter leur insertion académique, sociale et professionnelle. Cette stratégie a permis des dispositifs d'accompagnement et des aménagements d'études ainsi que des actions de sensibilisation à destination des personnels et des étudiants.

• **LA POLITIQUE EN RESSOURCES HUMAINES SUR LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP** : ce domaine s'est centré sur le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Il s'est agi d'adopter une politique inclusive en matière de recrutement, de formation continue, de développement de carrière et de maintien dans l'emploi. Cette politique a été soutenue par la signature d'une convention avec le FIPHFP (Fonds d'insertion pour les personnes handicapées de la Fonction publique).

• **L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX** : l'accessibilité des bâtiments et des infrastructures est essentielle pour permettre à tous les étudiants, quels que soient leurs handicaps, d'accéder aux lieux de formation et de recherche et lieux de travail, pour permettre à tout personnel en situation de handicap d'accomplir ses missions.

• **LA FORMATION ET LA RECHERCHE POUR UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE** : le développement de formation et de projets de recherche centrés sur la thématique du handicap est un indicateur de l'engagement du premier Schéma Directeur du Handicap pour construire une société plus juste.

L'évaluation du premier Schéma a permis de souligner plusieurs points d'amélioration et a révélé des domaines essentiels non encore couverts. Il devient donc nécessaire de passer à un deuxième Schéma, enrichi de nouveaux domaines.

## 2. LE DEUXIÈME SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP : ÉLARGISSEMENT DES DOMAINES D'ACTION

Après le bilan du premier Schéma, il est devenu évident que deux nouveaux domaines devaient être intégrés dans le schéma directeur pour répondre aux enjeux actuels :

• **L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE** : l'accessibilité numérique est un enjeu majeur dans le monde universitaire contemporain. Avec la numérisation croissante de l'enseignement et de l'administration, il est impératif que les contenus pédagogiques et les outils numériques soient accessibles à tous les étudiants et personnels, y compris ceux en situation de handicap. Ce domaine concerne l'adaptation des supports pédagogiques (cours en ligne, vidéos, sites web, plateformes d'apprentissage) aux différents types de handicap, notamment les troubles de la vision, de l'audition, ou encore les troubles cognitifs. Ce domaine concerne aussi les personnels pour leur permettre d'accomplir pleinement leurs missions et d'avoir accès à toutes les informations.

• **L'ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS** : un autre aspect souvent négligé concerne les aidants. Les aidants jouent un rôle crucial dans la vie quotidienne des personnes en situation de handicap, ce qui peut avoir des répercussions sur les missions professionnelles ou les parcours d'études. Ces difficultés doivent être prises au sérieux par les politiques publiques et universitaires. Il est donc fondamental de prévoir des mesures pour soutenir ces aidants, que ce soit en termes de temps de travail aménagé, d'accès au droit, de formations ou de soutien psychologique.

Il a également semblé pertinent de **faire évoluer le deuxième Schéma Directeur du Handicap de l'Université en séparant les deux axes «formation» et «recherche»** qui étaient initialement regroupés dans le premier Schéma. Cette distinction structurelle vise à mieux répondre aux enjeux spécifiques de chaque domaine, en reconnaissant que les besoins des étudiants et des personnels en situation de handicap peuvent différer substantiellement selon qu'ils concernent l'une ou l'autre de ces sphères. D'une part, l'axe «formation» nécessite une attention particulière en termes d'accessibilité pédagogique, d'adaptation des contenus et des méthodes d'enseignement, et de suivi des parcours étudiants. D'autre part, l'axe «recherche» implique des considérations spécifiques, telles que l'accessibilité aux infrastructures de recherche, la prise en compte des besoins des chercheurs en situation de handicap et le développement de projets scientifiques inclusifs. La séparation de ces deux axes permet ainsi de définir avec davantage de précision les objectifs, les actions à mener et les indicateurs de suivi afin d'assurer une approche plus ciblée et adaptée aux réalités distinctes de la formation et de la recherche. Cette distinction permet également une meilleure coordination des initiatives et une évaluation plus fine des impacts de chaque domaine sur la vie universitaire des personnes en situation de handicap.

Le Schéma Directeur du Handicap constitue un **cadre indispensable** pour assurer une réelle inclusivité dans les Universités. En élargissant ce schéma à des domaines clés comme l'accessibilité numérique et l'accompagnement des aidants, en décidant de distinguer les actions à mener dans le cadre de la recherche et de la formation, notre Université se positionne comme un des acteurs principaux de la construction d'une société inclusive soucieuse de garantir une égalité des chances pour tous, sans distinction.

Consciente que la réalisation effective de ses ambitions repose sur un engagement collectif et quotidien, l'Université affirme, dans le cadre de ce Schéma Directeur du Handicap, son **attachement à l'accessibilité universelle de l'ensemble de ses supports de communication**. À ce titre, elle établit le **principe de non-recours à l'écriture dite « inclusive »**, laquelle, bien qu'initialement animée de visées égalitaires, ne répond pas aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap. En effet, cette forme d'écriture peut **complexifier la lecture**, notamment pour les personnes aveugles ou malvoyantes ainsi que pour celles présentant des troubles cognitifs ou des troubles du neurodéveloppement. En conséquence, l'Université **proscrit l'usage de cette écriture sur l'ensemble de ses supports, qu'ils soient destinés aux étudiants, aux personnels ou au grand public, en formats papier comme numériques**. En guise d'illustration, il s'agit de ne plus écrire « les enseignant.e.s-chercheur.r.se.s » mais « les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses » ou « les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs » ou « les enseignants-chercheurs ».

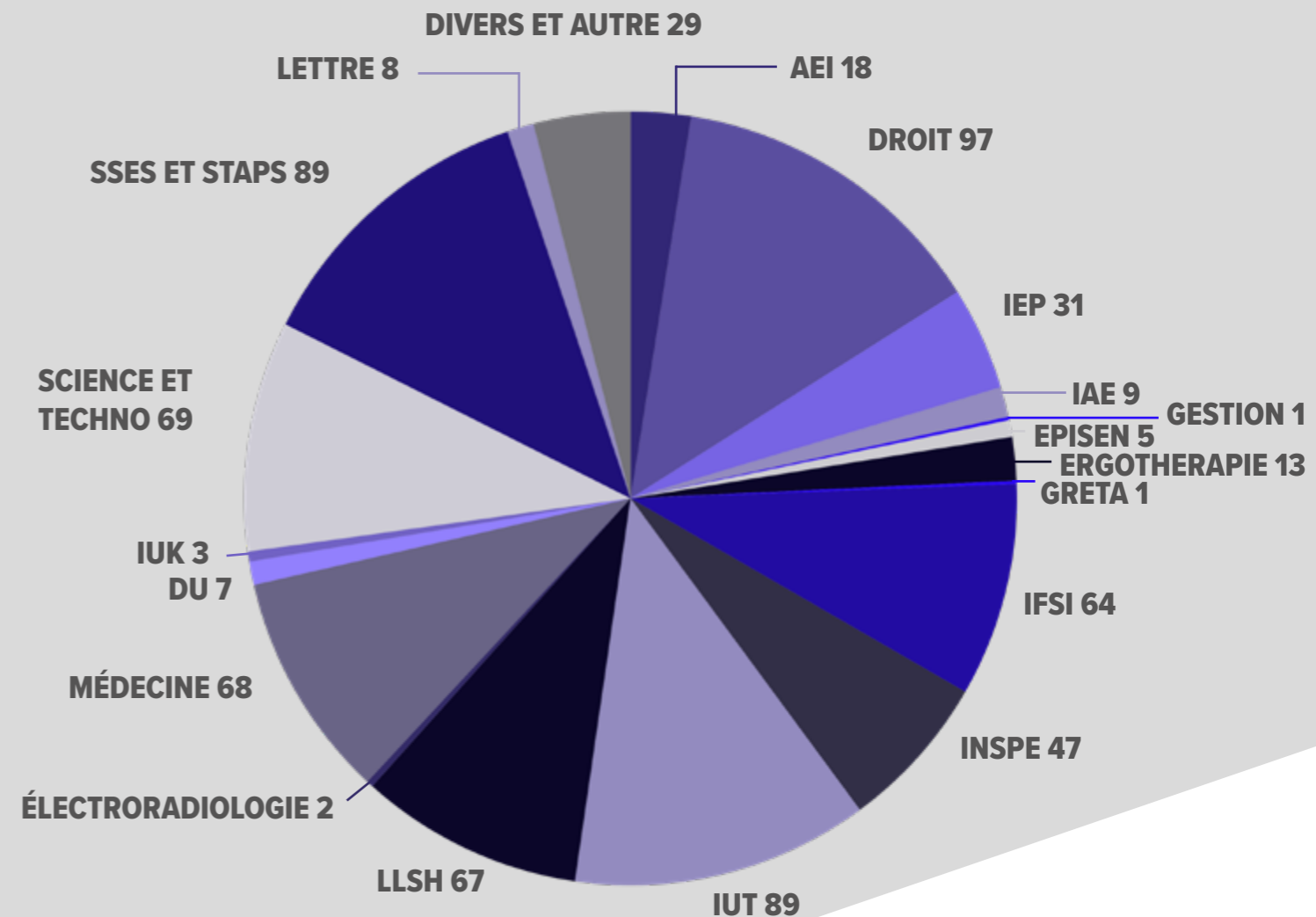
L'Université est consciente que la concrétisation effective de ces ambitions requiert également une évaluation continue et structurée. C'est pourquoi le deuxième **Schéma Directeur du Handicap prévoit la définition d'indicateurs précis pour évaluer son impact à mi-parcours et à son terme**.

Forte des progrès déjà réalisés, l'Université, à travers le deuxième **Schéma Directeur du Handicap**, réaffirme avec force sa détermination à **poursuivre sa trajectoire vers une accessibilité totale et optimale de ses formations, de sa recherche, des événements et des ressources, dans un esprit d'inclusivité et d'égalité des chances**.

## GENRE / NOMBRE D'ÉTUDIANTS :

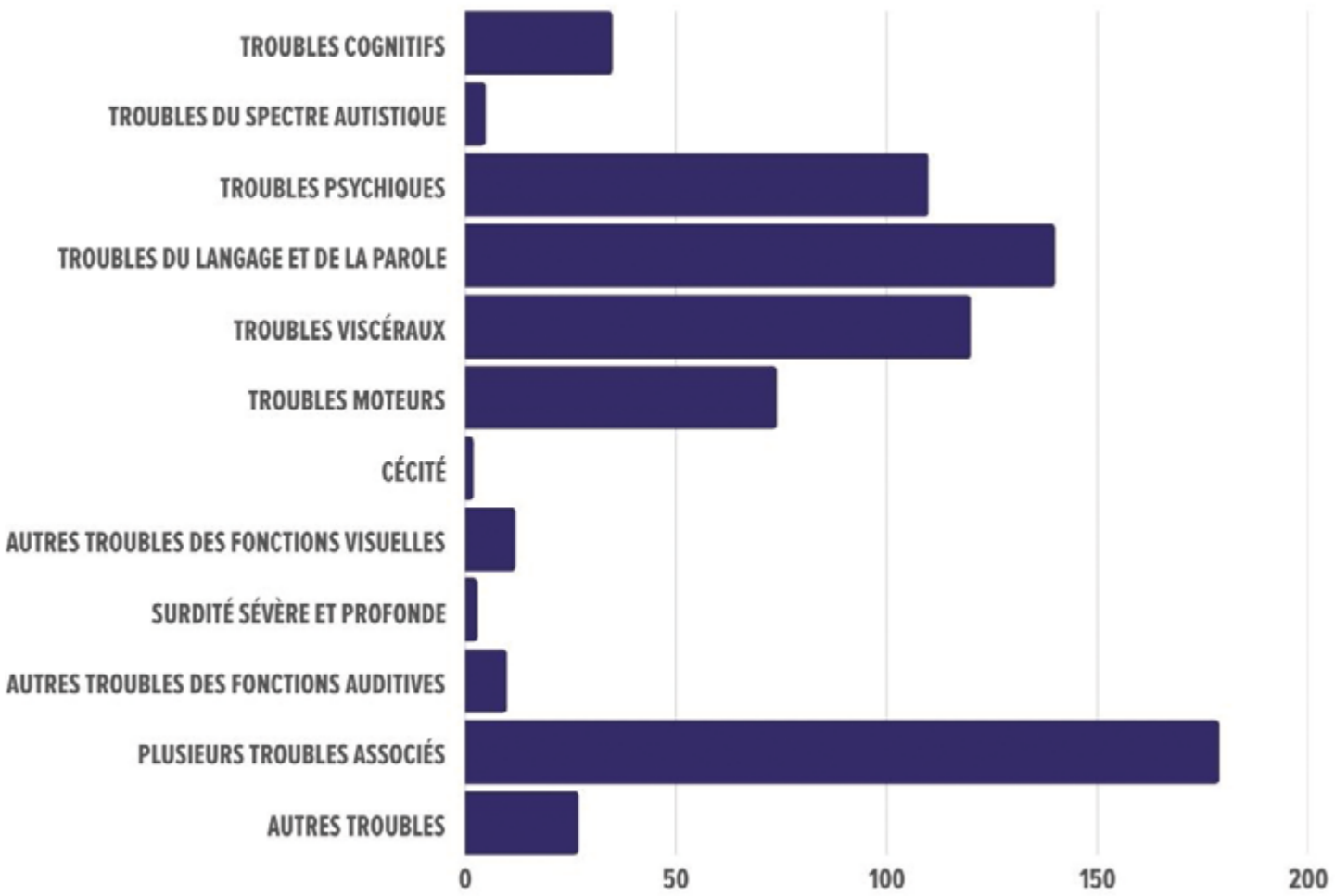


## FILIÈRE / NOMBRE D'ÉTUDIANTS :



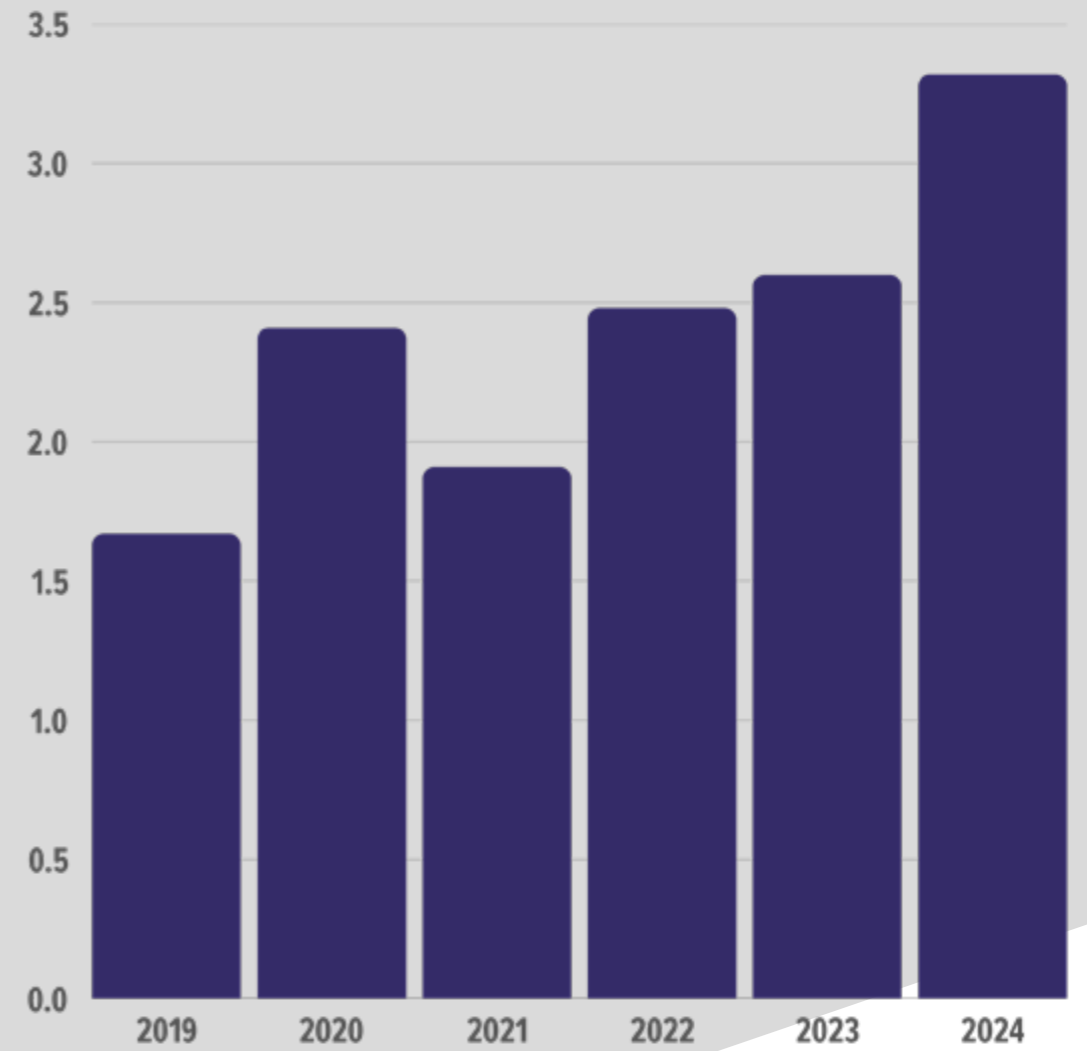
NOMBRE D'ÉTUDIANTS TOTAL : 717

**HANDICAP (CLASSIFICATION MINISTÉRIELLE) / NOMBRE D'ÉTUDIANTS :**



**NOMBRE D'ÉTUDIANTS TOTAL : 717**

**TAUX D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP :**



## AXE 1.

# L'ACCUEIL ET L'INSERTION DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

01

Dans le cadre de sa politique handicap, l'Université Paris-Est Créteil accorde une importance primordiale à **l'accueil et à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap** dès leur arrivée et tout au long de leur parcours. L'objectif est de garantir un environnement d'études inclusif et de leur offrir les conditions optimales pour réussir leurs études.

**Afin de préparer l'intégration des étudiants en situation de handicap** à l'Université, une communication sur les dispositifs d'accompagnement est intégrée sur les supports d'information des lycées et des étudiants : les plateformes de candidatures Parcoursup et Mon Master. Le Service commun universitaire d'information et d'orientation - Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (SCUIO-BAIP) diffuse également dans les forums et les salons les supports réalisés par l'UPEC. Lors de la Journée Portes Ouvertes (JPO), un stand handicap est tenu par le Service de Santé Etudiants (SSE, ancien SSU Service de Santé Universitaire).

Dès l'inscription, l'Université met en place des dispositifs pour identifier et prendre en compte les besoins spécifiques des étudiants en situation de handicap. Une structure d'accueil et d'accompagnement dédiée, la Cellule Handicap et le Service de Santé des Etudiants (SSE) sont particulièrement actifs pour accompagner, informer, orienter et conseiller les étudiants et leurs familles sur les services et les aménagements disponibles. Une prise de contact en amont de la rentrée est organisée au sein du SSE pour faciliter la transition vers l'enseignement supérieur et préparer au mieux l'accueil de l'étudiant. Ainsi un **entretien individuel est proposé aux étudiants en situation de handicap lors de leur accueil**. Cette rencontre permet d'évaluer leurs besoins spécifiques en termes d'aménagements pédagogiques, d'accessibilité et de soutien. Sur la base de cette évaluation, un **Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé (PAEH)** est élaboré et donne lieu à un arrêté de la Présidence de l'Université. L'arrêté détaille les mesures de compensation mises en œuvre pour garantir l'égalité des chances dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement des études. L'information est relayée par les **scolarités** et des **référénts handicaps pédagogiques** sont désignés dans chaque composante de l'Université pour apporter un accompagnement de proximité et contribuer à une coordination efficace des actions.

**L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ AUX ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP EST PERSONNALISÉ ET PEUT PRENDRE DIFFÉRENTES FORMES.**

**IL PEUT CONCERNER :**

- **LES AMÉNAGEMENTS PÉDAGOGIQUES** : adaptation des supports de cours, mise à disposition des notes de cours, transcription sous-titrée, tolérance orthographique pour les étudiants dyslexiques, recours à des outils et logiciels spécifiques etc.
- **LES AMÉNAGEMENTS DES MODALITÉS D'EXAMEN** : temps majoré, adaptation du format des épreuves, mise à disposition d'ordinateurs pour les examens, secrétariat spécialisé pour les examens etc.
- **L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN** : assistants d'études, preneurs de notes, tuteurs, accompagnement social. Des dispositifs de tutorat spécifiques peuvent être mis en place, notamment pour les étudiants ayant un trouble du spectre de l'autisme afin de faciliter leur insertion sociale et académique. Cet accompagnement s'inscrit dans le programme Atypie-Friendly coordonné par un référent local Atypie-Friendly. Par ailleurs, un groupe de paroles préservant l'anonymat des étudiants présentant un handicap permet à ces derniers de faire part des difficultés rencontrées durant leur scolarité.
- **L'ACCESSIBILITÉ** : adaptation de tables ou de paillasses, aménagements d'horaires, travaux d'accessibilité des locaux, plan d'accessibilité numérique et pédagogique.
- **DES ESPACES DÉDIÉS** : mise à disposition de salles de repos ou de répit, particulièrement pour les étudiants avec des troubles du spectre de l'autisme afin de leur offrir un environnement calme et adapté.

L'Université s'efforce également de **faciliter la participation des étudiants en situation de handicap à la vie universitaire**. Cet engagement donne lieu à des actions de sensibilisation auprès de la communauté universitaire, la prise en compte de la question du handicap dans les événements scientifiques, culturels et sportifs organisés par l'Université et le développement de réseaux d'entraide notamment entre étudiants. Différents acteurs sont impliqués tels que le Service Vie de Campus, la Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVE), le SCUIO-BAIP, la Vice-Présidence étudiants, les associations d'étudiants.

L'Université Paris-Est Créteil met également en place un large éventail d'actions au sein de différentes structures pour favoriser l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap en s'assurant qu'ils bénéficient des conditions nécessaires pour réussir leur parcours universitaire.

La **Vice-présidence étudiants** travaille à la représentation et à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Elle soutient des initiatives qui favorisent l'accueil et la participation des étudiants dans tous les aspects de la vie universitaire en particulier en faisant le lien avec les associations et les composantes.

Le **SCUIO-BAIP** accompagne le public en situation de handicap en proposant des actions d'information et d'orientation adaptées aux élèves et étudiants en situation de handicap, en lien avec les acteurs de l'orientation (PsyEN, CIO, services handicaps des établissements) dans l'objectif de garantir une égalité d'accès à l'enseignement supérieur.

**LES ACTIONS PROPOSÉES**

- Avant l'entrée à l'université, une information présente les dispositifs d'accompagnement aux lycéens et parents, ainsi qu'aux équipes pédagogiques (forums, salons, journées d'immersion, JPO, etc.).
- Des rendez-vous individuels peuvent être pris auprès des Psychologues de l'éducation nationale par les lycéens et les étudiants à l'adresse [cop@u-pec.fr](mailto:cop@u-pec.fr).
- Tout au long de son parcours, l'étudiant bénéficie d'un conseil individualisé en orientation et insertion professionnelle.
- Un référent handicap au sein du SCUIO-BAIP suit sur demande plus particulièrement les usagers en situation de handicap et fait le lien avec les services de l'UPEC et les partenaires du réseau handicap du territoire dans le cadre des Structures du service Public Régional de l'Orientation (SPRO).

En ce qui concerne l'accompagnement à l'insertion professionnelle, à la demande de l'étudiant, un accompagnement est proposé pour l'aide à la recherche d'un stage, d'une alternance, d'un emploi qui se traduit par un conseil personnalisé à la rédaction de lettre de motivation, du CV et par l'identification des offres. Les entreprises proposent des offres à l'UPEC qui sont saisies sur les plateformes Réseapro et Atouts pour tous.

Afin d'intégrer une démarche qualité, le SCUIO-BAIP travaille avec un réseau de nombreux partenaires dont Atouts pour tous Ile-de-France, Arpejeh et s'appuie sur les structures de l'emploi du territoire : PRITH Ile-de-France, DRIEETS, CAP Emploi, MDPH, ...

Les actions se traduisent par des participations à des réunions, des rencontres, des forums professionnels qui permettent d'adapter tant le conseil en orientation que le conseil en insertion professionnelle.

Le référent handicap fait également le lien avec la Direction de la Formation professionnelle (DIFPRO) en ce qui concerne l'alternance et les adultes en reprise d'études ainsi que les référents handicap des composantes.

Dans le cadre de son accompagnement des étudiants, le SCUIO-BAIP alerte le SSE sur les situations individuelles rencontrées par les étudiants au cours de leurs études. Un bilan annuel du référent handicap du SCUIO-BAIP est transmis à la DEVE afin d'adapter les cadrages et de faire évoluer la réglementation.

Le Service **Vie de Campus** œuvre pour l'intégration et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap en facilitant leur accès aux infrastructures, aux logements adaptés et aux événements organisés sur le campus qui tiennent compte des besoins spécifiques de chacun. Le Service Vie de Campus veille également à sensibiliser les étudiants et le personnel aux enjeux du handicap afin de renforcer l'accueil et la bienveillance au sein de la communauté universitaire.

Le **SUAPS** (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) propose des activités physiques adaptées aux étudiants en situation de handicap afin de promouvoir leur bien-être physique et mental. Le SUAPS s'assure ainsi que l'activité physique reste accessible à tous, et ce, dans un cadre favorable à l'épanouissement personnel des étudiants (et personnels) en situation de handicap

La **DEVE** (Direction de l'Enseignement et de la Vie Étudiante) joue un rôle central en offrant un accompagnement personnalisé pour les étudiants en situation de handicap.

La **DRI** (Direction des Relations Internationales) accompagne les étudiants en situation de handicap qui souhaitent obtenir un stage ou faire un cursus à l'étranger.

Enfin, les **associations d'étudiants** de l'Université Paris-Est Créteil jouent un rôle clé dans l'accompagnement informel et la sensibilisation autour du handicap. Ces associations sont à l'initiative de projets et d'événements visant à briser les préjugés et à promouvoir la solidarité. Par ailleurs, elles peuvent jouer un rôle de soutien quotidien auprès des étudiants en situation de handicap, en les accompagnant dans les démarches administratives ou en offrant des espaces d'échange et de solidarité.

L'objectif global de la politique d'accueil et d'accompagnement de l'Université consiste à **favoriser l'autonomie et la réussite des étudiants en situation de handicap**. En mettant en place des dispositifs adaptés et en mobilisant les acteurs concernés, l'établissement s'engage à créer un environnement capacitant où chaque étudiant peut s'épanouir et réaliser pleinement son potentiel.

L'engagement de l'UPEC se fonde sur la circulaire du 10 juillet 2024 dans la construction du plan du schéma <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/2024/Hebdo28/ESRS2418046C>.



## SYNTHÈSE DE LA CIRCULAIRE DU 10 JUILLET 2024 :

- **AFFIRMATION DES DROITS DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP** : droit à l'éducation sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, conformément à l'article 24 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) ; droit à un système éducatif inclusif permettant le développement personnel, l'élévation du niveau de formation, l'insertion sociale et professionnelle, et l'exercice de la citoyenneté, comme précisé dans l'article L. 111-1 du Code de l'éducation.

- **DÉFINITION CLAIRE DU PUBLIC CONCERNÉ** : les dispositions s'adressent à tout étudiant en situation de handicap, tel que défini par l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles et à la définition de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et à tout étudiant présentant une limitation temporaire d'activité.

- **ENGAGEMENT POUR UNE ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE** : bâti, numérique, pédagogique, sportive, documentaire, culturelle, signalétique, téléphonique, etc.

- **MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT À L'ORIENTATION ET À LA RÉORIENTATION SPÉCIFIQUES** : mise en oeuvre d'actions d'information et d'orientation adaptées aux étudiants en situation de handicap, en lien avec les acteurs de l'orientation et les dispositifs existants (Cordées de la réussite).

- **PROCÉDURES D'INSCRIPTION ET D'AMÉNAGEMENTS CLAIRES ET ACCESSIBLES**

- **ORGANISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP** : avec le SSE, le référent handicap de la cellule Handicap, les référents handicaps ; évaluation des besoins et mise en oeuvre des aménagements nécessaires par l'équipe plurielle.

- **DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 2 DE LA CIDPH** : les différents types d'aménagements possibles :
  - pédagogiques (par exemple emploi du temps, contrôle des connaissances, durée du cursus, enseignement à distance) ;
  - relatifs aux modalités d'évaluation (principe de portabilité des aménagements d'examen) ;
  - l'aide humaine (par exemple emploi étudiant pour la prise de notes, tutorat, aide aux déplacements) etc.

- **FORMALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT VIA LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTUDIANT EN SITUATION DE HANDICAP (PAEH)** : mise en place d'un PAEH pour formaliser par écrit les aménagements décidés et assurer leur mise en oeuvre par tous les services de l'établissement.

- **SOUTIEN À LA MOBILITÉ INTERNATIONALE** : mesures spécifiques pour accompagner les étudiants en situation de handicap souhaitant effectuer une mobilité internationale, en information sur les aides spécifiques (Erasmus+).

- **INSERTION DANS LA VIE ÉTUDIANTE ET DE CAMPUS** : pleine participation des étudiants en situation de handicap aux aspects de la vie étudiante (événements, actions financées par la CVEC) en veillant à l'accessibilité des activités.

- **FACILITATION DE L'ACCÈS AU LOGEMENT, À LA RESTAURATION, À LA SANTÉ, À LA CULTURE ET AU SPORT** : actions menées pour faciliter l'accès aux logements adaptés gérés par le Crous, aux services de restauration avec des dispositifs adaptés, au service de santé étudiante, aux activités culturelles et sportives adaptées.

- **FAVORISER LA VIE CITOYENNE ET L'ACCÈS AUX INSTANCES DÉMOCRATIQUES** : garantir l'accessibilité des élections et la participation des étudiants en situation de handicap aux instances de l'établissement.

- **INFORMATION SUR LES AIDES FINANCIÈRES ET LES PRESTATIONS SPÉCIFIQUES** : par exemple bourses sur critères sociaux, Allocation Adulte Handicapé (AAH), Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

- **ACCOMPAGNEMENT VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE** : actions visant à faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap, en lien avec les dispositifs existants (stages aménagés, alternance, contrat doctoral réservé, Cap emploi etc.); informer les étudiants sur les possibilités d'aides et de financements des aménagements octroyés dans les secteurs privés de l'Agefiph et publics du FIPHFP.

- **DÉFINITION DES PROCÉDURES DE RECOURS** : informer les étudiants sur les voies de recours possibles en cas de contestation ou de refus d'aménagements, en mentionnant la possibilité de saisir l'équipe plurielle, l'autorité administrative, le médiateur et le Défenseur des droits.

En sélectionnant ces points essentiels, l'Université peut définir un plan stratégique pour la mise en œuvre d'une politique handicap ambitieuse et respectueuse des droits des étudiants en situation de handicap.



**L'AXE 1 DU SCHÉMA DIRECTEUR HANDICAP (SDH)** vise à garantir une accessibilité effective de l'enseignement supérieur dès les premières étapes du parcours des étudiants en situation de handicap (ESH). Il s'agit de répondre à plusieurs enjeux majeurs :

- permettre aux ESH de faire des choix d'orientation éclairés, grâce à une meilleure information sur les filières accessibles et les aménagements possibles ;
- assurer la continuité des parcours en facilitant la fluidité de la portabilité des aménagements déjà accordés (notamment ceux du baccalauréat) ;
- mettre en œuvre un accompagnement individualisé et structuré, via des dispositifs formalisés dès l'inscription ;
- favoriser l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et ambitieux, en intégrant les spécificités liées au handicap.

**POUR RÉPONDRE À CES ENJEUX, PLUSIEURS ACTIONS OPÉRATIONNELLES SONT IDENTIFIÉES :**

**1. RENFORCEMENT DE L'INFORMATION EN AMONT**

- production de supports d'information clairs et accessibles sur les formations, leurs exigences et leurs conditions d'accueil ;
- collaboration avec les lycées pour sensibiliser les futurs étudiants et leurs familles aux dispositifs universitaires existants.

**2. PORTABILITÉ DES AMÉNAGEMENTS**

- développement de procédures simplifiées pour la reconnaissance des aménagements accordés au lycée ou dans une autre formation ;
- mise en place d'un dialogue entre les équipes pédagogiques, les services de santé universitaire et les référents handicap.

**3. MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ**

- élaboration systématique d'un Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé (PAEH) ou d'un Plan d'Accompagnement et d'Orientation Pédagogiques et Professionnels (PAO2P) dès l'entrée à l'université ;
- coordination entre les différents acteurs : référents handicap, enseignants, services administratifs et de santé ;
- sensibilisation et formation des enseignants ;
- création d'un tutorat handicap.

**4. APPUI À LA CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL**

- accompagnement spécifique via les services d'orientation et d'insertion ;
- intégration des problématiques de handicap dans les démarches de stage, de mobilité et de recherche d'emploi.

**PERSPECTIVES ATTENDUES**

**La mise en œuvre du SDH doit permettre :**

- une meilleure orientation des ESH vers les formations les plus adaptées ;
- une réduction des ruptures de parcours liées à un défaut d'anticipation ou d'adaptation ;
- une amélioration de la qualité de l'accompagnement ;
- une insertion professionnelle facilitée, dans une logique de parcours sécurisé et inclusif.



**Action 1. RENFORCEMENT DE L'INFORMATION EN AMONT**

L'intégration des étudiants en situation de handicap débute avant leur entrée à l'université. Il est essentiel d'anticiper leurs besoins pour leur offrir un environnement adapté. Garantir la bonne information des futurs étudiants au moment de leur inscription est un enjeu essentiel pour préparer une bonne intégration.

**OBJECTIF : ÉLABORER UN CORPUS EXHAUSTIF ET DÉMATÉRIALISÉ DE RESSOURCES INFORMATIVES À DESTINATION DES FUTURS ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP.**

**Ces supports devront fournir des informations précises, accessibles et adaptées sur :**

- les formations proposées, leurs exigences académiques et leurs modalités spécifiques d'accueil ;
- la procédure à suivre pour formuler une demande d'aménagement ;
- les aménagements pédagogiques envisageables ;
- les coordonnées des référents handicap au sein des différentes composantes ;
- les dispositifs d'aides financières existants ;
- les contraintes spécifiques de certaines filières (par exemple : stages hospitaliers, horaires décalés, gardes de nuit, etc.).

**PROCESSUS ENVISAGÉ**

Ces documents seront diffusés en amont de l'inscription, dans des formats accessibles aux différents types de handicap (notamment avec le développement de capsules vidéo sous-titrées, de documents écrits, de contenus adaptés aux personnes neuroatypiques, etc.). Une réflexion sera également engagée sur l'utilisation potentielle de l'intelligence artificielle pour soutenir la production, la mise à jour et la personnalisation de ces supports.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- accessibilité des supports (disponibilité en LSF, écrit, audio, version FALC, etc.) ;
- nombre d'étudiants en situation de handicap (ESH) ayant anticipé leur demande d'aménagement à l'inscription ;
- taux de satisfaction des ESH sur la clarté et l'utilité des supports (via enquête).

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- collecte annuelle de retours utilisateurs (étudiants, familles, lycées, CIO) ;
- mise à jour annuelle du document avec l'aide des référents handicap et services pédagogiques ;
- intégration progressive de nouvelles technologies (IA générative, réalité augmentée...) ;
- groupe de travail mixte pour évaluer la lisibilité, l'accessibilité et la pertinence des informations.

**Action 2. FACILITER LA PORTABILITÉ DES AMÉNAGEMENTS**

Développement de procédures simplifiées pour la reconnaissance des aménagements accordés au lycée ou dans une autre formation. Mise en place d'un dialogue entre les équipes pédagogiques, les services de santé universitaire et les référents handicap.

**OBJECTIF : ANTICIPER ET SIMPLIFIER LA DEMANDE DE PORTABILITÉ DES AMÉNAGEMENTS.**

Cette anticipation, pour être finement réalisée, devra prendre en compte l'ensemble des paramètres médico-sociaux de l'étudiants (aménagement antérieurs, évolution du trouble, problématiques sociales...).

**PROCESSUS ENVISAGÉ**

La demande de portabilité devra être indiquée clairement et explicitement dès l'inscription. Avec transmission des aménagements antérieurs pour permettre aux responsables pédagogiques, aux référents handicap une anticipation permettant une continuité des aménagements et une prise en charge précoce par le SSE, conformément aux textes législatifs.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- pourcentage d'ESH ayant vu leurs aménagements reconduits dès le début de l'année universitaire ;
- délai moyen de traitement des demandes de portabilité ;
- nombre de transmissions complètes des aménagements antérieurs dès l'inscription ;
- taux de satisfaction des étudiants concernés ;
- nombre de cas traités en lien avec les services de santé universitaire (SSU) avant la rentrée.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- enquête auprès des étudiants sur le processus de portabilité ;
- analyse des cas de portabilité complexe pour améliorer les procédures ;
- projet de conception d'un dossier numérique intelligent pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap :
  - dans une logique d'amélioration du suivi et de la continuité des parcours, il est envisagé de concevoir un dossier numérique type, potentiellement enrichi par des technologies d'intelligence artificielle, dans le strict respect de la confidentialité des données, notamment celles relatives à la santé, et en conformité avec le RGPD ;
  - ce projet reste à l'étude et nécessitera une évaluation approfondie de sa faisabilité technique, juridique et organisationnelle avant toute mise en œuvre.



**Action 3. MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ**

- Élaboration systématique d'un Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé (PAEH) ou d'un Plan d'Accompagnement et d'Orientation Pédagogiques et Professionnels (PAO2P) dès l'entrée à l'université.
- Coordination entre les différents acteurs : référents handicap, enseignants, services administratifs et de santé.
- Sensibilisation et formation des enseignants.
- Création d'un tutorat handicap.

**OBJECTIF 1 : ÉLABORATION SYSTÉMATIQUE D'UN PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTUDIANT HANDICAPÉ (PAEH) OU D'UN PLAN D'ACCOMPAGNEMENT ET D'ORIENTATION PÉDAGOGIQUES ET PROFESSIONNELS (PAO2P) DÈS L'ENTRÉE À L'UNIVERSITÉ.**

**PROCESSUS ENVISAGÉ**

Chaque ESH au regard de ses aménagements devra faire l'objet d'un Plan d'accompagnement pédagogique permettant de définir des objectifs en cohérence avec ses aménagements, dans le respect des contraintes d'acquisition des connaissances. Ce plan devra être formalisé et revu périodiquement au regard des résultats obtenus.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- pourcentage d'ESH disposant d'un plan d'accompagnement dans les deux premiers mois ;
- nombre de révisions annuelles effectuées ;
- suivi des résultats scolaires des ESH avec un PAEH/PAO2P.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- bilan des PAEH/PAO2P par les référents handicap ;
- intégration de l'évolution des troubles dans l'actualisation des plans ;
- plateforme numérique collaborative pour partager et mettre à jour les plans.

**OBJECTIF 2 : LUTTE CONTRE LA STIGMATISATION DES ESH ET RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES DES ENSEIGNANTS EN MATIÈRE D'INCLUSION. LES ENSEIGNANTS DEVRONT BÉNÉFICIER D'UNE SENSIBILISATION ET INFORMATION SPÉCIFIQUE AUX HANDICAPS RENCONTRÉS.**

**PROCESSUS ENVISAGÉ**

Élaboration de capsules vidéo d'informations aux adaptations nécessaires aux différents handicaps. Ces supports informatifs pourront être générés avec l'aide d'une IA générative.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- taux de participation des enseignants aux formations ou visionnages des capsules ;
- nombre de capsules réalisées et diversité des handicaps couverts ;
- évaluation de l'évolution des pratiques pédagogiques inclusives ;
- retours qualitatifs des étudiants sur l'inclusivité de leur enseignement.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- mise à jour régulière des capsules en fonction des retours enseignants et étudiants ;
- collaboration avec des associations spécialisées pour enrichir les contenus ;
- enquête de perception sur la qualité de l'accueil des ESH par les enseignants.

**OBJECTIF 3 : CRÉATION D'UN TUTORAT ÉTUDIANT. RECRUTEMENT ET FORMATION DES TUTEURS HANDICAP : UN PROCESSUS DE SÉLECTION ET UNE FORMATION EN COMMUNICATION ET ACCESSIBILITÉ SERONT MIS EN PLACE.**

**ACTION À MENER**

Former des tuteurs compétents et engagés dans l'accompagnement des ESH sur l'ensemble des composantes, en lien avec le référent handicap de composante. Ces recrutements pourront être effectués par les référents handicap des composantes, pour constituer une équipe sur chaque EFR.

**PROCESSUS ENVISAGÉ :**

- recrutement au sein de chaque avec l'aide du SSE et du référent handicap ;
- sensibilisation à partir de documents réalisés avec le soutien d'associations et si nécessaire d'une IA générative ;
- sélection : entretiens, évaluation des compétences en communication ;
- formation : modules sur l'accessibilité, techniques de communication adaptées ;
- reconnaissance : création d'un certificat de reconnaissance de l'engagement, avec valorisation dans le parcours académique.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de tuteurs recrutés et formés par composante ;
- taux de satisfaction des ESH accompagnés ;
- nombre de certificats délivrés ;
- suivi de l'implication et du retour d'expérience des tuteurs.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- évaluation annuelle de l'activité tutorale par le SSE et les référents ;
- recours au service civique ;
- recueil des suggestions des tuteurs et étudiants accompagnés ;
- révision des modules de formation à partir des expériences vécues ;
- valorisation systématique de l'engagement via des crédits ECTS ou reconnaissance institutionnelle.

**Action 4. APPUI À LA CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL**

Accompagnement spécifique via les services d'orientation et d'insertion. Intégration des problématiques de handicap dans les démarches de stage, de mobilité et de recherche d'emploi. Accompagnement pour l'orientation et la formalisation du projet professionnel.

**OBJECTIF : PERMETTRE À CHAQUE ESH DE FORMALISER UN PROJET PROFESSIONNEL EN COHÉRENCE AVEC SA SITUATION DE HANDICAP ET PRÉPARER AU RECRUTEMENT.**

En fin de cursus, le PAO2P devra permettre une formalisation du projet professionnel et un accompagnement vers l'emploi :

- mise en application de techniques de recherche d'emploi ;
- préparation aux entretiens ;
- organisation de sessions régulières ;
- suivi individuel des participants ;
- information sur les mesures légales en termes de droit du travail pour travailleurs en situation de handicap.

**PROCESSUS ENVISAGÉ :**

Accès à des mentors professionnels au sein des entreprises, sensibilisés aux questions du handicap. Rencontres avec des professionnels, parrainage.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre d'ESH ayant un projet professionnel formalisé en fin de cursus ;
- taux de participation aux ateliers de recherche d'emploi et mobilité ;
- taux d'insertion professionnelle des ESH dans les 6 mois suivant la diplomation ;
- nombre de partenariats avec des entreprises inclusives / mentors mobilisés.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- enquête post-diplômés pour évaluer la pertinence de l'accompagnement ;
- mise à jour du contenu des ateliers en fonction des retours ;
- organisation de groupes de parole et de partage d'expériences ;
- développement du réseau de mentors issus du monde professionnel.

## AXE 2.

# LA POLITIQUE RH À DESTINATION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

# 02

L'Université Paris-Est Créteil démontre un engagement significatif en matière d'insertion professionnelle, de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle des personnels et agents en situation de handicap, comme en témoigne l'engagement de l'UPEC avec le FIPHFP depuis le 09/2022. Cet engagement se manifeste à travers une organisation structurée, des actions concrètes et des objectifs clairs, étayés par des données quantitatives précises.

### ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

. L'UPEC s'est fixé des **objectifs de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** pour la période 2023-2026, visant un total de 13 contrats pérennes (fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI) et 17 contrats non pérennes (contrats d'apprentissage, CDD, contrats doctoraux) sur trois ans.

. Plus spécifiquement, l'université prévoit de recruter **1 apprenti BOE la première année, 2 la deuxième et 3 la troisième année**, soit un maintien d'un taux de recrutement de **6% des nouveaux contrats annuels** pour les apprentis.

. L'UPEC s'engage à proposer **6% de ses ouvertures de concours aux agents BOE**.

. L'objectif est d'améliorer le taux d'emploi de BOE de l'université, avec une **progression attendue de 2,51% au 31 décembre de la première année** de la convention à **2,70% la deuxième année** et à **2,85% la troisième année**. Ce taux était de 1,91% en 2021 et 2,48% en 2022.

. Dans le cadre de la convention transitoire, de septembre 2022 à août 2023, **10 recrutements de BOE ont eu lieu**, incluant 1 titulaire, 1 apprenti, 1 doctorant, 2 fonctionnaires stagiaires et 5 contractuels. De plus, **4 agents BOE ont été recrutés pour la rentrée universitaire 2023-2024**.

### ENGAGEMENT EN FAVEUR DU MAINTIEN EN EMPLOI

. L'UPEC a pleinement consommé et même dépassé l'engagement financier de **56 120€** prévu dans la convention transitoire pour le maintien dans l'emploi, avec une participation effective de **61 725,64€**. Sur cette somme, **36 732,84€** ont été spécifiquement alloués au maintien dans l'emploi.

. Un **comité pluridisciplinaire** se réunit **mensuellement** pour accompagner les situations individuelles et aborder les aménagements de poste.

. L'université prévoit la mise en place de **tutorats** pour les nouvelles prises de poste et les mobilités internes, avec un objectif de **12 tutorats la première année, 15 la deuxième et 18 la troisième année**, incluant les apprentis.

. Un budget prévisionnel de **25 350€** est alloué au financement de ces tutorats sur les trois ans.

**ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE**

. L'UPEC prévoit de former **125 agents par an** à la sensibilisation au handicap sur la base de formations à distance. Un budget de **75 000€** sur trois ans est prévu pour ces formations, pris en charge par l'UPEC.

. Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées, comme la participation au **Duoday**, avec l'objectif d'augmenter l'accueil de **4 à 6 personnes**, et la participation active à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**. Un budget total de **5 000€** est prévu pour chacune de ces actions sur la durée de la convention, sollicitant un financement du FIPHFP à hauteur de ce montant.

. La mise à l'ordre du jour de la présentation de la convention et de son bilan annuel est prévue lors des réunions des différentes instances de l'université (directeurs, cadres, collectifs de direction), qui se tiennent à une fréquence mensuelle à infra-mensuelle.

En conclusion, l'UPEC démontre un engagement fort en faveur de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, traduit par des objectifs de recrutement précis, des investissements financiers significatifs pour le maintien dans l'emploi, et des actions de sensibilisation et de prévention structurées. La sollicitation d'un soutien financier du FIPHFP à hauteur de **72,95% du budget global** pour ce programme d'actions témoigne de la priorité accordée à cette politique déclinée dans la convention signée avec le FIPHFP et dont les actions essentielles sont rappelées ci-après.

**L'ENJEU DE CET AXE EST DE GARANTIR UNE INSERTION DE NOS AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP** à chaque étape de leur parcours professionnel. L'objectif est de promouvoir une véritable culture de l'inclusivité, dans laquelle chacun peut évoluer dans des conditions optimales, en valorisant ses compétences et en assurant l'égalité des chances.

**Action 1. RECRUTER DES AGENTS BOE**

**1.1 SUSCITER DES CANDIDATURES ET LEUR RECRUTEMENT**

**OBJECTIF >** dans une université facultaire et où les structures ont la compétence partagée du recrutement, la DRH a vocation à apporter aide et conseil, d'harmoniser les process de recrutement et de centraliser/développer une démarche globale. Un de nos objectifs est de rendre nos annonces plus visibles pour les BOE :

- . développer des partenariats avec Cap emploi et France Travail ;
- . participer à des forums pour l'emploi ;
- . reconduction du job dating créé en 2022.

**1.2 RECRUTER DES AGENTS BOE**

**OBJECTIF >** augmenter le recrutement des agents BOE à l'UPEC afin de tendre vers un taux de **6 %** en diversifiant les voies de recrutement :

- . reconduire le recrutement d'apprentis BOE et maintenir le taux de recrutement de 6% des nouveaux contrats annuels soit 1 apprenti par an ;
- . optimiser les concours réservés qui représentent 6 % des ouvertures de concours pour les agents BOE, mais dont le taux de succès reste limité ;
- . recruter sur des emplois des fonctionnaires ou contractuels par les différentes voies existantes.

**Action 2. ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS ET/OU DES COLLECTIFS DE TRAVAIL**

**OBJECTIF >** accompagner les agents soit par des aides techniques, organisationnelles ou fonctionnelles définies par le service de santé : transports domicile /travail, aides auditives, souris sans fil...

. Adapter l'environnement de travail pour compenser un handicap et permettre à la personne d'exercer ses missions dans de bonnes conditions.

Réaliser une visite des postes de travail afin d'identifier les besoins spécifiques des agents BOE.

Suite à une préconisation médicale, assurer la mise en place rapide et efficace des aménagements nécessaires

. Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi en réduisant les obstacles liés aux déplacements et à la communication.

Adapter les outils de communication (logiciels, supports visuels, aides auditives) pour assurer l'accessibilité à tous les agents.

Mettre en place des solutions pour faciliter les déplacements domicile/travail, telles que des solutions de transport adaptées.

## 2.2 MISE EN PLACE D'UN TUTORAT

**OBJECTIF** > mise en place d'un tutorat de 6 mois lors d'une prise de poste, suite à un recrutement ou à une mobilité interne, y compris pour les apprentis.

. L'objectif est de réaliser 39 recrutements, 6 mobilités internes et d'accueillir 6 apprentis d'ici la fin de la convention triennale.

Assurer un retour d'expérience annuel pour évaluer l'efficacité du tutorat.

Créer des supports d'information pour les tuteurs sur les pratiques adaptées pour accompagner les agents BOE

## 2.3 FACILITATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

**OBJECTIF** > permettre aux agents en situation de handicap de réaliser leurs démarches administratives leur permettant une reconnaissance de leur statut dans de bonnes conditions et de façon confidentielle.

Les démarches administratives peuvent être un obstacle important pour les agents en situation de handicap, en particulier lorsqu'elles sont complexes comme le dossier MDPH. La simplification et l'accompagnement de ces démarches permettent aux agents de se concentrer sur leurs missions professionnelles sans se sentir jugés ni submergés par des formalités administratives.

- . Création d'une invitation officielle pour les réunions ou rendez-vous RH, commune à la DRH, afin de structurer et formaliser ces échanges tout en préservant la confidentialité sur l'identité des personnes rencontrant l'agent.
- . Attribution d'une demi-journée de congé pour la constitution et le dépôt d'un dossier MDPH accompagné du Référent Handicap de l'Établissement.

## Action 3. FORMER LES ACTEURS DU RECRUTEMENT ET SENSIBILISER

**OBJECTIF** > l'UPEC veut affirmer ses valeurs et notamment celle d'une université engagée et inclusive. Cela implique une volonté politique et administrative mais également des volontés et des pratiques individuelles et collectives. Ce partage de valeurs jusqu'à l'opérationnel s'appuie sur la formation de l'ensemble des agents concernés.

. Former les cadres participants aux recrutements et les agents de la DRH

Identifier les besoins en formation des cadres, notamment sur les biais inconscients et les pratiques de recrutement inclusif.

Fournir des supports de formation sur la création d'annonces attractives et accessibles pour les personnes en situation de handicap.

. Sensibiliser, à terme, l'ensemble des agents par une formation à distance

## Action 4. RENFORCER LA COMMUNICATION

### 4.1 METTRE À L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DE TOUTES LES INSTANCES, LA PRÉSENTATION ET LE BILAN ANNUEL DE LA CONVENTION TRIENNALE AVEC LE FIPHFP.

**OBJECTIF** > assurer une communication régulière sur la convention et son bilan annuel auprès des instances internes afin de favoriser les échanges et l'appropriation des enjeux liés au handicap.

. Faire un point handicap de manière régulière

### 4.2 COMMUNICATION EN CONTINUE

**OBJECTIF** > être régulier dans les communications afin de sensibiliser l'ensemble des agents durant toute l'année, de normaliser le sujet du handicap au travail et de lever les freins à l'insertion.

- . Création d'un calendrier handicap avec toute les dates clés en lien avec le handicap chaque année
- . Création de fiches pratiques conçues pour informer les personnels sur les handicaps invisibles, reconnus comme handicap au travail.
- . Participer au DuoDay en veillant à augmenter chaque année le nombre de candidats et de tuteurs impliqués, afin de renforcer notre engagement en faveur de l'inclusivité.
- . Participer à la SEEPH chaque année, en développant des axes RH.

**4.3 RECONDUIRE LE DUO DAY**

**OBJECTIF** > depuis 2022, l’UPEC participe au DuoDay en veillant à augmenter chaque année le nombre de candidats et de tuteurs impliqués afin de renforcer son engagement en faveur de l’inclusivité. En 2024, 19 offres « découverte métier » déposées sur le site du Duoday avec un total de 7 duos créés, soit 3 de plus que l’année précédente.

Réaliser une visite des postes de travail afin d’identifier les besoins spécifiques des agents BOE.

**4.4 PARTICIPER À LA SEEPH EN DÉVELOPPANT DES AXES RH**

**OBJECTIF** > participer chaque année à cette semaine en développant des actions à l’attention des personnels.

Pour la SEEPH de 2024, une sensibilisation des personnels et des étudiants aux réalités du handicap a été menée, avec un focus particulier sur les handicaps invisibles. 3 types de supports ont été mis en avant :

- . une fresque des talents exposant 12 personnalités ayant un handicap invisible ont été affichées sur les différents campus de l’université ;
- . 10 stickers ont été posés au sol sur le campus centre dans des zones de passage ;
- . des fiches pratiques pour informer sur 8 handicaps invisibles, reconnus comme handicap au travail, et ainsi, informer sur les dispositifs d’accompagnement proposés par l’université (accessible sur l’intranet).

**4.5 STRUCTURER ET RENFORCER LA COLLABORATION ENTRE LES SERVICES**

**OBJECTIF** > renforcer la collaboration entre les différentes composantes/services travaillant sur le handicap.

- . S’inscrire dans les plans d’actions des différents services/composantes

Cartographier les services et composantes intervenant sur le champ du handicap.  
Co-construire des actions sur le handicap

ACTIONS	SOUS-ACTIONS	INDICATEURS
RECRUTER DES AGENTS BOE	Susciter des candidatures et leur recrutement	Nombre de candidatures/ recrutements de BOE
	Recruter des agents BOE	
ACCOMPAGNER LES AGENTS BOE DANS LEUR POSTE	Accompagnement des agents et/ ou du collectif de travail	Nombre d’aménagements de poste réalisés pour les BOE
	Mise en place d’un tutorat	Nombre d’agents ayant bénéficié d’un accompagnement administratif
	Facilitation des démarches administratives	Nombre d’agents BOE bénéficiant d’un tutorat lors d’une prise de poste ou mobilité interne
FORMER LES ACTEURS DU RECRUTEMENT ET SENSIBILISER	Former les cadres participant aux recrutements et les agents de la DRH	Nombre d’agents ayant suivi une formation sur le handicap et l’inclusion
	Former l’ensemble des agents sur la base de formation à distance	
RENFORCER LA COMMUNICATION	Point handicap à chaque réunion	Nombre de réunions
	Communication en continu	Nombre de supports de communication diffusés
	Reconduire le DuoDay	Nombre de duos formés
	Participer à la SEEPH	Nombre d’actions réalisées
	Structurer et renforcer la collaboration entre les services	

## AXE 3.

# L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

# 03

Dans le cadre de sa politique handicap, l'Université s'engage résolument à garantir une **accessibilité optimale de ses locaux et de son bâti non seulement pour les étudiants en situation de handicap, mais également pour l'ensemble de son personnel et du public qu'elle accueille**. Cet engagement se traduit par la mise en œuvre de **plans d'action pluriannuels** qui définissent des objectifs clairs et des mesures concrètes pour améliorer l'environnement physique de l'établissement. L'accessibilité est envisagée de manière globale, touchant non seulement les bâtiments eux-mêmes, mais également les espaces extérieurs, les circulations et les services proposés.

L'Université s'est engagée dans un **Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP)** pour planifier et réaliser les travaux nécessaires à la mise en conformité des bâtiments existants avec les normes d'accessibilité. Ce programme pluriannuel permet de prioriser les actions et d'assurer un suivi régulier des progrès réalisés. L'objectif est de rendre **l'ensemble des sites de l'Université accessibles à tous**, en tenant compte des spécificités de chaque campus sur les trois départements de l'académie de Créteil sur lesquels sont implantés les locaux de l'Universités.

### LES ACTIONS ENTREPRISES POUR AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DU BÂTI SON VARIÉES ET COMPRENENT NOTAMMENT

. **Le traitement des extérieurs** : réfection de dalles, aménagement des cheminements, signalétique adaptée, création de places de stationnement réservées aux personnes en situation de handicap pour les visiteurs et le personnel, et diagnostic des parcours depuis les transports en commun jusqu'à l'entrée des campus. La collaboration avec les collectivités territoriales est constante pour assurer la continuité de la chaîne d'accessibilité en dehors des murs de l'Université.

. **Le traitement des locaux communs** : adaptation des circulations, des sanitaires, des lieux de vie et autres tiers lieux, des centres de documentation et des amphithéâtres

. **Le traitement des autres locaux** : adaptation des salles d'enseignement et des bureaux pour le personnel. Les dispositions particulières d'accueil des PSH dont bénéficient les extérieurs et les locaux seront répertoriés pour être intégrées aux plans de campus et au logiciel de réservation ADE.

L'Université s'attache également à **intégrer les exigences d'accessibilité** à l'occasion de chaque rénovation ou réaménagement entrepris et les procédures d'évacuation des personnes en situation de handicap sont mises à jour si besoin. La coordination entre la Direction du Patrimoine, les responsables de composantes et le service Hygiène et Sécurité est essentielle pour garantir la cohérence de la politique d'accessibilité. Le suivi des actions, la prise en compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et l'attribution d'un budget dédié sont des leviers majeurs dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

Pour informer la communauté universitaire, le personnel, les étudiants et le public sur l'accessibilité des locaux, l'Université met à disposition des **plans de campus indiquant les places de stationnement PMR et les entrées accessibles**. Enfin, l'Université est consciente que l'accessibilité ne se limite pas aux aspects physiques des bâtiments (salles de cours, de sport, d'événements, de restauration d'accès aux soins, de bibliothèques, de bureaux de personnels etc.). Elle s'efforce également de garantir une **accessibilité numérique** des ressources pédagogiques et des services en ligne pour les étudiants, le personnel et le public.

**L'ENJEU DE CET AXE EST DE METTRE À DISPOSITION UN PATRIMOINE IMMOBILIER ACCESSIBLE À TOUTE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP**, chacun devant pouvoir en tout lieu s'y déplacer et y travailler dans des conditions optimales. L'Université est consciente que l'atteinte d'une accessibilité universelle est un processus continu qui engage à long terme.

**Action 1. METTRE À JOUR LE BILAN DE L'AGENDA D'ACCESSIBILITÉ PROGRAMMÉE (AD'AP) ET LES INDICATEURS ACCESSIBILITÉ DANS LE RÉFÉRENTIEL TECHNIQUE DANS L'OUTIL D'AIDE AU DIAGNOSTIC DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (RT OAD ESR)**

**SOUS-ACTIONS**

- **Constater l'action réalisée** : chercher l'information auprès des responsables administratifs et techniques de site.
- **Mettre à jour le bilan Ad'Ap** : instruire le document avec l'aide du Service Hygiène et Sécurité.
- **Mettre à jour le RT OAD ESR** (Référentiel Techniques Outils d'Aide à la Décision de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) : solliciter le chargé des données patrimoniales.

**OBJECTIF**

- Valoriser les actions réalisées.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- amélioration des pourcentages d'anomalies levées dans le bilan Ad'Ap ;
- amélioration de la note accessibilité dans le RT OAD ESR.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- sollicitation des retours des responsables de site ;
- sollicitation du retour du chargé des données patrimoniales.

**Action 2. INFORMER LE PUBLIC SUR LE DEGRÉ D'ACCESSIBILITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT ET DES PRESTATIONS PROPOSÉES**

**SOUS-ACTIONS**

- Déterminer le degré d'accessibilité : solliciter les responsables administratifs et techniques de site, et le chargé des données patrimoniales.
- Déterminer les prestations proposées : solliciter les responsables de site.
- Les verser au Registre Public d'Accessibilité : rédiger en lien avec le chargé des données patrimoniales et le service Hygiène et Sécurité.

**OBJECTIFS :**

- mettre à jour le Registre Public d'Accessibilité ;
- mettre à disposition des plans de campus à jour.

**INDICATEUR DE RÉUSSITE**

- Retour de satisfaction des usagers via la cellule handicap.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- sollicitation des retours des responsables de composante ;
- sollicitation des retours du Service Hygiène et Sécurité ;
- sollicitation des retours du Service de Santé Universitaire.

### Action 3. PROGRAMMER DES TRAVAUX D'ACCESSIBILITÉ

#### **SOUS-ACTIONS**

- **Identifier les sites prioritaires** : travailler en lien avec les responsables de composantes, les Services Santé Universitaire et Hygiène et Sécurité.
- **Sensibiliser les responsables de composantes** : travailler en lien avec le SSU et H&S.
- **Programmer des travaux** : remonter pour arbitrage à la Vice-Présidence Patrimoine les demandes des responsables de composante formulées dans le cadre du dialogue de gestion patrimoine.

#### **OBJECTIFS :**

- réaliser les travaux selon leur degré d'urgence ou d'opportunité ;
- mettre en œuvre des dispositifs provisoires dans l'attente des travaux.

#### **INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- amélioration des pourcentages d'anomalies levées dans le bilan Ad'Ap ;
- amélioration de la note accessibilité dans le RT OAD ESR.

#### **DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE**

- Sollicitation des retours des responsables de composante.



## AXE 4.

# L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

# 04

L'Université s'engage désormais dans un chantier essentiel pour une inclusivité véritable : **l'accessibilité numérique pour l'ensemble de sa communauté (étudiants, personnels et public)**. Consciente des enjeux d'égalité d'accès à l'information et aux services en ligne et des difficultés, elle initie une démarche volontariste dans ce domaine.

Il est important de souligner que **cette entreprise représente un nouveau palier dans la politique d'inclusivité de l'Université**. Bien que l'accessibilité du bâti ait été une priorité ces dernières années, l'accessibilité numérique est identifiée comme un champ d'action à part entière qui nécessite une expertise spécifique et des efforts coordonnés.

Dans cette phase initiale, **les ambitions de l'Université sont plurielles et résolues**. L'objectif premier est de **poser les bases d'une accessibilité numérique durable et progressive**, en s'appuyant sur les réglementations en vigueur et les bonnes pratiques. L'Université entend ainsi **se familiariser avec les standards d'accessibilité** et identifier les leviers d'amélioration concrets.

Les efforts se concentreront initialement sur plusieurs axes mentionnés par le schéma directeur du numérique de l'UPEC, dans sa programmation 2025-2029, avec les objectifs et les actions suivants :

1	Programme de renforcement des services pour l'enseignement et les étudiants	Accessibilité et insertion améliorées en facilitant l'apprentissage à distance et en proposant des services adaptés aux besoins de chacun
2	Programme de renforcement des services pour la scolarité	Avec la refonte d'ADE, l'intégration d'un référentiel des salles incluant l'information d'accessibilité pour plus d'inclusivité
3	Programme de renforcement des services pour les métiers supports	Amélioration de l'accessibilité des contenus numériques dont l'amélioration de l'accessibilité numérique du site web
4	Programme de dématérialisation	L'objectif est d'améliorer l'efficacité, la traçabilité et l'accessibilité des services Meilleure accessibilité des dossiers RH
5	Programme de modernisation technologique	Moderniser les infrastructures numériques en déployant des bureaux virtuels pour les étudiants, favorisant la flexibilité et l'accessibilité

**L'UNIVERSITÉ EST CONSCIENTE QUE L'ATTEINTE D'UNE ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE OPTIMALE EST UN PROCESSUS CONTINU QUI NÉCESSITERA UN ENGAGEMENT SUR LE LONG TERME.**

Dans cette phase d'initiation, la priorité est d'acquérir les compétences et de mettre en place les structures nécessaires pour progresser de manière méthodique et réaliste vers les objectifs fixés, en tenant compte des contraintes et des ressources disponibles.

**Action 1. PROGRAMME DE RENFORCEMENT DES SERVICES POUR L'ENSEIGNEMENT ET LES ÉTUDIANTS**

**ACCESSIBILITÉ ET INSERTION AMÉLIORÉES EN FACILITANT L'APPRENTISSAGE À DISTANCE ET EN PROPOSANT DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS DE CHACUN.**

**SOUS-ACTIONS**

- **Développer des outils pédagogiques accessibles** : utilisation d'une plateforme d'apprentissage à distance (LMS) accessible (Moodle) avec des fonctionnalités d'accessibilité renforcées (lecture à haute voix, sous-titrage, etc.).
- **Formation des enseignants** : sensibiliser et former les enseignants à l'utilisation de pratiques pédagogiques inclusives, comme l'utilisation de documents au format accessible (PDF, Word), l'utilisation de transcription dans les capsules vidéos etc.
- **Développement de supports pédagogiques inclusifs** : adapter les supports de cours pour qu'ils soient compatibles avec les outils d'assistance numérique (lecteurs d'écran, braille numérique, etc.).

**OBJECTIFS :**

- rendre les contenus pédagogiques accessibles ;
- former les enseignants aux outils et aux pratiques pédagogiques inclusives ;
- offrir une expérience d'apprentissage à distance équivalente pour tous les étudiants, indépendamment de leur handicap.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de supports pédagogiques adaptés aux standards d'accessibilité (WCAG) ;
- nombre d'enseignants à des sessions de formation sur l'accessibilité.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- collecter les retours des utilisateurs (étudiants et enseignants) et ajuster les pratiques en fonction ;
- prendre en compte les conseils des associations de personnes en situation de handicap pour améliorer constamment l'expérience.

**Action 2. PROGRAMME DE RENFORCEMENT DES SERVICES POUR LA SCOLARITÉ**

**REFONTE D'ADE, INTÉGRATION D'UN RÉFÉRENTIEL DES SALLES INCLUANT L'INFORMATION D'ACCESSIBILITÉ POUR PLUS D'INCLUSIVITÉ**

**SOUS-ACTIONS**

- **Refonte du système ADE (Application de gestion des études)** : intégration de fonctionnalités permettant de filtrer les salles en fonction de leurs critères d'accessibilité (rampe d'accès, ascenseur, fauteuil roulant, etc.).
- **Sensibilisation des responsables de scolarité à l'accessibilité** : former le personnel administratif pour garantir l'intégration des critères d'accessibilité lors de la gestion des salles et des plannings.

**OBJECTIFS :**

- intégrer des critères d'accessibilité ;
- mettre à jour l'application ADE avec des informations sur l'accessibilité de chaque salle ;
- assurer la prise en compte des besoins des étudiants en situation de handicap dans la gestion des salles.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de salles avec des informations d'accessibilité renseignées ;
- nombre d'étudiants satisfaits de l'accessibilité des salles de classe.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- recueillir des retours d'expérience des étudiants concernant la facilité d'accès aux informations d'accessibilité dans ADE ;
- mettre en place un processus de mise à jour régulière des informations d'accessibilité des salles.

**Action 3. PROGRAMME DE RENFORCEMENT DES SERVICES POUR LES MÉTIERS SUPPORTS**

**AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ DES CONTENUS NUMÉRIQUES, DONT L'AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE DU SITE WEB.**

**SOUS-ACTIONS**

- Refonte de la structure du site web : appliquer les normes WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) pour rendre le site accessible à tous.
- Développement de contenus accessibles : contribuer à l'amélioration de l'accessibilité des contenus (textes, images, vidéos).

**OBJECTIFS :**

- améliorer l'accessibilité du site ;
- améliorer la conformité avec les normes WCAG 2.1.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- taux de conformité du site avec les normes WCAG ;
- taux d'utilisateurs satisfaits de l'accessibilité du site web.

**DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE**

- Permettre aux utilisateurs de signaler des problèmes d'accessibilité et les résoudre dans des délais courts.

**Action 4. PROGRAMME DE DÉMATÉRIALISATION**

**L'OBJECTIF EST D'AMÉLIORER L'EFFICACITÉ, LA TRAÇABILITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES, UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ DES DOSSIERS RH.**

**SOUS-ACTIONS**

- Dématérialisation des dossiers RH : passer à une gestion dématérialisée des dossiers RH, accessible à distance et conforme aux normes d'accessibilité.
- Formation des services RH : sensibiliser et former les responsables RH à l'importance de l'accessibilité numérique des documents.
- Mise à disposition de formats accessibles : assurer que les documents RH soient accessibles aux personnes en situation de handicap, incluant les formats alternatifs (audio, PDF accessibles, etc.).

**OBJECTIFS :**

- impulser l'accessibilité des dossiers RH ;
- sensibiliser et former le personnel RH à l'accessibilité des documents.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- taux de dossiers RH accessibles ;
- taux de satisfaction des utilisateurs concernant l'accessibilité des documents RH ;
- nombre de formations suivies par les responsables RH.

**DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE**

- Recueillir des retours d'expérience sur l'accessibilité des plateformes RH et ajuster les pratiques en conséquence.

**Action 5. PROGRAMME DE MODERNISATION TECHNOLOGIQUE**

**MODERNISER LES INFRASTRUCTURES NUMÉRIQUES EN DÉPLOYANT DES BUREAUX VIRTUELS POUR LES ÉTUDIANTS, FAVORISANT LA FLEXIBILITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ.**

**SOUS-ACTIONS :**

- déploiement de bureaux virtuels accessibles : Offrir aux étudiants l'accès à des bureaux virtuels qui intègrent des fonctionnalités d'accessibilité (personnalisation des paramètres d'affichage, outils d'assistance vocale, etc.) ;
- compatibilité des logiciels : S'assurer que tous les logiciels utilisés dans le cadre des études soient compatibles avec les technologies d'assistance ;
- formation et accompagnement : Proposer une formation pour les étudiants et le personnel sur l'utilisation des bureaux virtuels et des outils d'assistance.

**OBJECTIFS :**

- déployer un bureau virtuel accessible pour tous les étudiants ;
- former chacun à l'utilisation des bureaux virtuels.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- taux de déploiement des bureaux virtuels accessibles ;
- taux d'adoption des bureaux virtuels par les étudiants ;
- nombre de problèmes d'accessibilité signalés et résolus.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- collecter les retours des étudiants et ajuster les fonctionnalités des bureaux virtuels en fonction de leurs besoins spécifiques ;
- mettre à jour régulièrement les technologies et logiciels pour garantir l'accessibilité des bureaux virtuels.



## AXE 5.

# LA FORMATION DANS UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

# 05

L'Université est résolument engagée à garantir l'**accessibilité universelle de ses formations et de ses colloques pour l'ensemble de sa communauté étudiante, de ses personnels et de son public externe**. Forte de sa conviction que l'**inclusivité constitue un pilier fondamental de l'enseignement supérieur**, elle a initié de multiples actions visant à assurer la pleine participation de chacun à ses activités d'enseignement et de diffusion du savoir. C'est dans cette perspective d'amélioration continue et d'ambition renouvelée que s'inscrit la partie dédiée à la « **Formation pour une université inclusive** » au sein du **deuxième Schéma Directeur du Handicap**. L'argumentaire qui suit ne se contente pas de réaffirmer les engagements passés mais expose avec clarté la volonté de **déployer et d'amplifier les efforts entrepris** en s'appuyant sur un cadre stratégique renforcé qu'est le **deuxième Schéma Directeur du Handicap**.

Concernant les formations, l'Université entend **poursuivre le recensement, la valorisation et la mutualisation des actions de formation existantes en lien avec le handicap** afin de constituer un inventaire exhaustif et actualisé pour faciliter l'accès à l'information pour les étudiants et les personnels. Elle s'attachera avec une détermination accrue à **intégrer les notions de handicap, d'inclusivité et d'accessibilité dans les descriptifs des modules de formation**. En outre, les **sessions de formation destinées à sensibiliser et à professionnaliser** les enseignants et le personnel administratif à l'accueil et à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap seront non seulement maintenues mais **déployées à plus grande échelle**. Ces formations continueront d'aborder les **principes fondamentaux de l'inclusivité et de l'accessibilité dans l'enseignement supérieur, les postures à adopter selon les situations de handicap** ainsi que **les outils et les méthodes pédagogiques adaptées** en incluant les technologies d'assistance, le matériel de lecture braille, les logiciels de reconnaissance vocale. Le développement de **formations spécifiques sur le handicap**, potentiellement sous forme de modules courts ou intégrées aux cursus existants, fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du **deuxième Schéma Directeur du Handicap**. **L'Université dispose d'un atout : l'équipe de formateurs de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail** qui a une **expertise solide et éprouvée en matière d'adaptations pédagogiques**. Cette expertise est notamment issue de l'implication des membres de la Chaire dans le Diplôme Universitaire «Réfèrent handicap, secteur privé, fonction publique, secteur associatif» et dans la formation «Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle & Maintien en Emploi». Ces formations accueillent chaque année **plus de 100 étudiants, dont plus de 70% sont des personnes en situation de handicap (tout handicap confondu), en présentiel et à distance**, ce qui confère à l'équipe une connaissance approfondie des besoins spécifiques et des solutions adaptées. Une seconde expertise importante est celle du **Réfèrent Handicap Coordonnateur, également responsable local d'Atypie Friendly**, qui multiplie les projets pour créer une Université inclusive.

L'Université réaffirme son engagement à **développer les adaptations pédagogiques et didactiques dans l'ensemble de ses cursus**. Les formations spécifiques pour sensibiliser les enseignants aux **particularités du trouble du spectre autistique, aux bonnes pratiques pédagogiques et aux stratégies d'évaluation adaptées seront également intensifiées**.

L'**accessibilité des modalités d'apprentissage** demeure une priorité absolue et sera **renforcée dans le cadre du deuxième Schéma Directeur du Handicap**. Cet objectif implique la **pérennisation et l'élargissement de l'adaptation des supports d'information**, notamment par la mise à disposition de **supports de cours accessibles (formats numériques, audio, etc.)**. La proposition d'**aménagement raisonnables lors des évaluations** continuera d'être une pratique essentielle avec des mesures telles que **l'octroi de temps supplémentaire, l'organisation d'examens dans des lieux calmes et accessibles et la possibilité d'utiliser des outils de communication ou de bénéficier d'une aide humaine ou animalière**. Une vigilance constante sera maintenue en ce qui concerne la vérification de l'effectivité des aménagements pédagogiques lors des examens.

L'exploration et la mise en œuvre des **principes de la pédagogie inclusive au sein des offres de formation** seront activement encouragées et soutenues par le **deuxième Schéma Directeur du Handicap : mise en place d'actions visant à améliorer l'accessibilité numérique des contenus et services en ligne** ; échanges intensifiés avec les enseignants pour promouvoir une **pédagogie structurée et claire, enrichie de supports visuels, de consignes écrites explicites et d'une anticipation des attentes**, en particulier pour les étudiants présentant un trouble du neurodéveloppement ; adaptation des modalités de travail en groupe, visant à limiter les interactions non structurées et à favoriser des dynamiques plus prévisibles.

L'**accessibilité des ressources des bibliothèques universitaires** représente également un engagement constant qui sera **consolidé par le deuxième Schéma Directeur du Handicap**. L'Université maintiendra son effort pour **rendre ses ressources documentaires accessibles à tous**, en proposant un plus grand nombre de formats adaptés comme des versions audios ou des documents numériques compatibles avec des logiciels de lecture d'écran et en veillant à la compatibilité des documents numériques avec les logiciels de lecture d'écran. Les initiatives visant à garantir **l'accessibilité physique des espaces des bibliothèques**, en termes de mobilité et de signalétique adaptée, seront **poursuivies et amplifiées**.

Concernant **les colloques et autres événements universitaires**, l'ambition de les **rendre plus accessibles** sera réaffirmée et traduite en actions concrètes dès la phase de planification et d'évaluation des projets. L'Université s'engage à **favoriser l'organisation régulière de rencontres et de journées d'étude dédiées aux thématiques du handicap** pour encourager ainsi un échange de connaissances approfondies, notamment par le biais du **programme Atypie Friendly**. La journée de colloque et de signature avec Atypie Friendly, organisée le 6 novembre 2024, illustre cet engagement et préfigure de futures initiatives sous l'égide du **deuxième Schéma Directeur du Handicap**.

Enfin, l'Université **déployera davantage ses collaborations avec des partenaires externes** (associations telles que LADAPT, 100% Handinamique, Arpejeh, la plateforme Atouts pour Tous, le programme Atypie Friendly etc.) afin de **favoriser la formation professionnelle et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap**. Les **ateliers axés sur le développement des compétences sociales et professionnelles seront multipliés**, et les **partenariats avec des entreprises inclusives seront activement recherchés et consolidés** pour faciliter l'accès aux stages et à l'alternance. Conformément aux perspectives pour l'année 2024-2025, **l'élargissement des dispositifs d'accompagnement, notamment pour les étudiants ayant des troubles cognitifs ou psychiques, est envisagé dans le cadre du deuxième Schéma Directeur du Handicap**.

**LES ENJEUX DU DOMAINE "FORMATION DANS UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE"** résident principalement dans la garantie d'un accès équitable à l'enseignement et à l'apprentissage pour tous les étudiants, notamment ceux en situation de handicap. Cela implique également la sensibilisation et la professionnalisation de l'ensemble des acteurs de l'Université afin de favoriser des pratiques pédagogiques et un environnement inclusif.

**Action 1. INVENTAIRE DES FORMATIONS EXISTANTES ET VALORISATION DES ACTIONS LIÉES AU HANDICAP**

**SOUS-ACTIONS**

- Recenser les formations en lien avec le handicap : identifier et répertorier les formations existantes liées au handicap et à l'inclusivité.
- Valoriser et mutualiser les formations existantes : mettre en lien les responsables de formation en vue d'un enrichissement mutuel des contenus.
- Mettre en avant les bonnes pratiques pédagogiques inclusives : identifier et promouvoir les formations qui intègrent des approches inclusives.

**OBJECTIFS :**

- créer un inventaire complet des formations disponibles concernant le handicap et l'inclusivité ;
- rendre cet inventaire facilement accessible à tous les étudiants, personnels, et partenaires externes ;
- valoriser les bonnes pratiques et renforcer les synergies entre les formations existantes.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de formations recensées et référencées dans l'inventaire ;
- nombre de formations nouvelles développées en lien avec le handicap et l'inclusivité.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- mise à jour régulière de l'inventaire en fonction des nouvelles formations ou évolutions ;
- sollicitation des retours des étudiants et du personnel sur l'accessibilité et la pertinence des formations ;
- adaptation du contenu des formations à mesure que de nouvelles problématiques ou thématiques liées au handicap émergent.

**Action 2. SENSIBILISATION ET PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE L'UNIVERSITÉ AU HANDICAP**

**SOUS-ACTIONS**

- Organiser des formations de sensibilisation sur la thématique du handicap pour le personnel : proposer des sessions de formation pour sensibiliser à la question du handicap.
- Créer des modules spécifiques sur le handicap dans les cursus existants : développer des formations courtes ou des modules intégrés dans les programmes d'enseignement pour former à l'inclusivité.
- Développer une formation spécifique sur l'accessibilité pédagogique : former les enseignants et le personnel à la mise en place d'adaptations pédagogiques.

**OBJECTIFS :**

- sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'Université aux enjeux du handicap et de l'inclusivité ;
- former un nombre important de professionnels à la mise en œuvre de l'accessibilité cognitive et des adaptations pédagogiques ;
- promouvoir des approches pédagogiques inclusives au sein des cursus de l'Université.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de formations organisées et taux de participation ;
- évaluation des connaissances et compétences des participants après formation (tests, questionnaires de satisfaction).

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- suivi post-formation pour évaluer l'impact des sessions de sensibilisation sur les savoir-faire et savoir-être des participants ;
- collecte des retours d'expérience des enseignants pour améliorer la pertinence des formations proposées ;
- mise en place d'un dispositif de formation continue pour garantir la mise à jour régulière des connaissances des personnels.

**Action 3. ACCESSIBILITÉ DES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE**

**SOUS-ACTIONS**

- Adapter les supports pédagogiques : veiller à ce que les supports de cours soient accessibles à tous les étudiants, notamment via des formats numériques compatibles avec les outils d'aide à la lecture et à l'écoute.
- Mettre en place des aménagements lors des évaluations : proposer des aménagements adaptés pour les étudiants en situation de handicap lors des examens et évaluations.
- Intégrer des principes de pédagogie inclusive dans les formations : promouvoir l'utilisation de la pédagogie inclusive dans la conception des cours et des méthodes d'enseignement.

**OBJECTIFS :**

- assurer l'accessibilité des supports pédagogiques (documents, vidéos, présentations) ;
- garantir des aménagements d'évaluations en fonction des besoins des étudiants en situation de handicap ;
- développer une approche pédagogique inclusive dans les cursus de l'Université.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- pourcentage de supports pédagogiques adaptés aux besoins spécifiques des étudiants ;
- taux de satisfaction des étudiants sur les aménagements d'évaluation ;
- nombre de formations pédagogiques intégrant des principes d'inclusivité.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- évaluation de l'adéquation des aménagements d'évaluation avec les besoins des étudiants en situation de handicap ;
- suivi des évolutions technologiques et des meilleures pratiques pour adapter les supports pédagogiques ;
- feedback des étudiants et enseignants pour identifier les zones de progrès en termes d'accessibilité pédagogique.

**Action 4. ACCESSIBILITÉ DES RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET DES BIBLIOTHÈQUES UNIVERSITAIRES**

**SOUS-ACTIONS**

- Adapter les ouvrages des bibliothèques pour les étudiants en situation de handicap : rendre plus de ressources disponibles sous des formats adaptés (audio, numérique, compatible avec les logiciels de lecture d'écran).
- Assurer l'accessibilité physique et numérique des bibliothèques : améliorer les aménagements pour l'accessibilité physique des espaces de la bibliothèque, ainsi que l'accessibilité numérique des ouvrages et documents ;
- Améliorer la signalétique des bibliothèques : installer une signalétique claire et accessible pour faciliter l'orientation des personnes en situation de handicap dans les espaces universitaires.

**OBJECTIFS :**

- augmenter le nombre de ressources bibliographiques accessibles ;
- améliorer l'accessibilité physique aux espaces de la bibliothèque ;
- optimiser la signalétique pour améliorer l'autonomie des étudiants en situation de handicap.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de ressources disponibles en formats adaptés (audio, numérique) ;
- nombre d'aménagements réalisés dans les espaces de la bibliothèque ;
- taux de satisfaction des utilisateurs concernant l'accessibilité des espaces et des ressources.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- collecte de retours d'expérience auprès des étudiants et du personnel pour affiner les adaptations proposées ;
- collaboration avec les étudiants en situation de handicap pour identifier des améliorations possibles.

### **Action 5. ACCESSIBILITÉ DES COLLOQUES, ÉVÉNEMENTS ET PARTENARIATS EXTERNES**

#### **SOUS-ACTIONS**

- Assurer l'accessibilité des colloques et événements : intégrer des critères d'accessibilité dans la planification des événements, qu'ils soient en présentiel ou en distanciel.
- Organiser des événements thématiques sur le handicap : organiser des rencontres ou journées d'étude pour aborder les problématiques liées au handicap et à l'inclusivité.
- Renforcer les partenariats externes : collaborer avec des associations et des partenaires externes pour améliorer l'accessibilité et l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

#### **OBJECTIFS :**

- améliorer l'accessibilité des événements et colloques pour les personnes en situation de handicap ;
- promouvoir l'échange de bonnes pratiques et l'expertise autour du handicap au sein de l'Université ;
- développer des collaborations externes pour renforcer l'inclusivité au sein de l'Université.

#### **INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre d'événements accessibles (logistique, contenu, supports) ;
- nombre d'événements consacrés au handicap et à l'inclusivité ;
- nombre de partenariats externes établis pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

#### **DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- sollicitation des retours des participants (personnes en situation de handicap et experts en accessibilité) pour ajuster l'organisation et les contenus des événements futurs ;
- poursuite de l'élargissement des partenariats et des collaborations pour améliorer l'inclusivité au sein de l'Université.



## AXE 6.

# LA RECHERCHE DANS UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE

L'Université affirme avec force son engagement fondamental envers **l'accessibilité de la recherche pour tous ses membres, en particulier pour les chercheurs et doctorants en situation de handicap**, et réaffirme sa détermination à promouvoir activement la recherche sur le handicap. Cet impératif s'inscrit dans une vision globale d'une communauté scientifique universitaire pleinement inclusive, où l'insertion des personnes en situation de handicap est une réalité à tous les niveaux.

### UN ENGAGEMENT STRUCTUREL POUR L'ACCESSIBILITÉ À LA RECHERCHE

L'UPEC se mobilise autour d'un objectif majeur : **améliorer de manière significative l'accessibilité à la recherche pour ses chercheurs et doctorants en situation de handicap**. Ce principe se traduit concrètement par la volonté de mettre à **disposition des infrastructures et des espaces de travail adaptés, qu'ils soient physiques ou numériques**, pour assurer une participation pleine et égale à chaque étape du processus de recherche. L'accès facilité aux **laboratoires, aux équipements spécialisés et aux bibliothèques** constitue un volet essentiel de cet effort continu. Parallèlement, l'Université s'engage à **intégrer les chercheurs en situation de handicap au sein des projets de recherche**, en veillant à leur représentation au sein des équipes et développant des **dispositifs de soutien sur mesure** et en incluant des outils technologiques spécifiques, une assistance à la rédaction, des tutorats adaptés etc. Ces mesures proactives visent à créer un environnement de travail capacitant et optimal où les besoins spécifiques ne constituent en aucun cas un obstacle à l'épanouissement professionnel et académique.

### DYNAMIQUE DE RECHERCHE ET INNOVATION SUR LE HANDICAP

L'UPEC accorde une **attention particulière à la promotion de la recherche sur le handicap**, soutenant activement les projets qui ambitionnent de mieux cerner les défis rencontrés par les personnes en situation de handicap et de concevoir des technologies véritablement accessibles. L'Université encourage la mise en place **d'initiatives de recherche répondant directement aux enjeux de l'accessibilité**, qu'il s'agisse de nouvelles approches pédagogiques, de dispositifs technologiques novateurs ou de solutions ingénieuses pour améliorer la qualité de vie personnelle ou professionnelle des personnes en situation de handicap. Dans cette perspective, une veille sur les **appels à projets spécifiques est faite** afin d'offrir la possibilité à la communauté d'obtenir le financement des recherches ciblées et de permettre aux chercheurs de développer des solutions concrètes et opérationnelles dans le champ du handicap. Ce soutien affirmé à la recherche sur le handicap se manifeste également par l'établissement de **partenariats stratégiques avec des entreprises, des associations et des institutions spécialisées**, enrichissant ainsi la recherche par le croisement des savoirs et des expertises et ouvrant la voie à des solutions plus efficaces et pertinentes.

## VALORISATION DES ATOUTS ET DES STRUCTURES DE RECHERCHE EXISTANTES

L'UPEC s'appuie sur ses **atouts reconnus en matière de recherche**, notamment dans les domaines de la médecine, des STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives), de l'ergothérapie, des sciences humaines et sociales (SHS), du management, du droit, des sciences numériques, technologiques, informatiques, de l'Intelligence Artificielle, des mathématiques etc., afin que ces expertises aient des retombées directes ou indirectes significatives sur la prévention et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

L'Université **s'inscrit activement dans le paysage de la recherche** et participe à des **réseaux dynamiques** dédiés à la recherche sur le handicap, en particulier la FIRAH (Fondation Internationale de la Recherche Appliquée sur le Handicap), l'IFRATH (Institut Fédératif de Recherche sur les Aides Techniques pour les personnes Handicapées), la fondation FondaMental etc. Pour structurer et amplifier son action, l'UPEC **développe des structures dédiées** aptes à porter la question du handicap à différentes échelles et de manière transversale, par exemple par le biais de la Chaire Transformation et Régulation de la Relation de Travail et de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail. La recherche menée dans le cadre de cette Chaire-ci se veut opérationnelle et prend appui sur les problématiques exprimées par les instances gouvernementales et les acteurs du secteur.

## RECHERCHE COLLABORATIVE ET THÉMATIQUES DIVERSIFIÉES

La Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) gère activement des **projets de recherche qui s'inscrivent dans des thématiques ciblées sur le handicap**, illustrant l'engagement de l'UPEC dans ce domaine. Ces projets couvrent un large éventail de sujets, tels que les inégalités et les discriminations, l'habitat et la société inclusive, la santé et la politique sociale, le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, le management et la société. L'UPEC a également bénéficié de **financements ministériels pour des contrats doctoraux handicap**, gérés par la DRV, soutenant ainsi de jeunes chercheurs engagés sur ces questions ou sur d'autres thématiques. Au sein des laboratoires de l'UPEC, diverses initiatives de recherche liées au handicap sont menées, allant des travaux de doctorants à des axes de recherche spécifiques. Le laboratoire LIPHA, par exemple, intègre un axe «Controverses éthiques et politiques» et organise un séminaire mensuel dédié à la réflexion philosophique autour du handicap, diffusant ces travaux via sa revue en ligne «Ethique. La revue en question».

Certains laboratoires sans que cette liste soit exhaustive, tels que l'Institut d'Écologie et des Sciences de l'Environnement de Paris (IEES), le laboratoire Modélisation et Simulation Multi-Echelle (MSME – UMR 8208), l'IMRB (Institut Mondor de Recherche Biomédicale - U955 Inserm), le LISSI (Laboratoire Images, Signaux et Systèmes Intelligents, EA 3956) et le Laboratoire d'analyse et de mathématiques appliquées (LAMA - UMR 8050), réalisent également des adaptations des conditions de travail et de l'infrastructure pour les personnes en situation de handicap tout en développant des recherches pour partie centrées sur le handicap.

## OUVERTURE SUR L'ÉCOSYSTÈME ET RESPONSABILITÉ SOCIALE

L'UPEC est résolument **ouverte sur son écosystème** et inclut activement des **partenaires extérieurs** pour enrichir et soutenir sa politique en matière de handicap. L'Université, forte de ses travaux de recherche, ambitionne de **construire et d'adapter les modèles pertinents de demain** en identifiant les leviers et les freins au bénéfice de l'ensemble de son écosystème. Elle participe au **déploiement de modèles et de dispositifs innovants** au profit de son territoire en **incluant le monde associatif et professionnel** dans cette démarche collaborative. Les partenariats envisagés visent notamment à créer un groupement d'entreprises clairement identifiées et impliquées dans les projets de recherche. L'UPEC inscrit sa politique en matière de handicap au sein d'une **démarche globale de responsabilité sociale** considérant avec la plus grande attention toute forme de discrimination.

## UNE VISION D'AVENIR POUR UNE RECHERCHE INCLUSIVE

Forte des avancées déjà réalisées, l'UPEC reconnaît que la **pleine inclusivité dans le domaine de la recherche est un objectif à atteindre progressivement** qui nécessite **un engagement constant et des efforts d'amélioration continue**. La mesure régulière de l'impact des actions mises en place est essentielle pour répondre aux besoins des chercheurs et doctorants en situation de handicap. L'Université s'engage ainsi dans une **démarche d'amélioration continue** en réalisant un bilan sur l'accessibilité et l'inclusivité dans la recherche afin d'ajuster les dispositifs de soutien en fonction des retours des chercheurs concernés. L'intégration du handicap dans les processus internes, qu'il s'agisse des recrutements, des formations des acteurs ou des appels à projets, demeure une priorité pour assurer une inclusivité pleinement ancrée dans le fonctionnement quotidien de l'Université. En **valorisant les initiatives inclusives et en publiant les résultats de recherche sur le handicap**, l'UPEC œuvre avec détermination pour faire de la recherche un domaine accessible à tous, où la diversité des talents est non seulement respectée mais activement valorisée.

**Action 1. ACCESSIBILITÉ À LA RECHERCHE POUR LES CHERCHEURS ET DOCTORANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

**SOUS-ACTION**

- Être attentif à l'accessibilité des infrastructures physiques et numériques (accès aux laboratoires, équipements, outils numériques, bibliothèques, espaces de travail) en lien avec les autres schémas directeurs ou responsables des autres domaines du SDH.

**OBJECTIF**

- Appuyer l'accessibilité des espaces de travail et des ressources matérielles aux chercheurs et doctorants en situation de handicap.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre d'équipements matériels et numériques adaptés ;
- nombre d'évènements de recherche organisés pour les chercheurs et les doctorants (séminaires...) rendus accessibles.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- prise en compte de l'évaluation par les responsables de l'accessibilité des équipements et des espaces de travail ;
- collecte de retours de la part des chercheurs en situation de handicap pour comprendre les ajustements à apporter aux infrastructures, aux équipements et aux évènements.

**Action 2. CRÉATION DE DISPOSITIFS DE SOUTIEN POUR LES CHERCHEURS ET DOCTORANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

**SOUS-ACTIONS :**

- mise en place d'un accompagnement ciblé pour les chercheurs et doctorants en situation de handicap ;
- aide à la rédaction, tutorat, mise à dispositions d'outils technologiques spécifiques ou de salles de répit spécifiques (notamment pour les chercheurs ayant un trouble du neurodéveloppement).

**OBJECTIF**

- Assurer un soutien adéquat aux chercheurs et doctorants en situation de handicap pour favoriser leur réussite académique et professionnelle.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de chercheurs et de doctorants en situation de handicap bénéficiant de dispositifs de soutien ;
- satisfaction des chercheurs et doctorants vis-à-vis du soutien reçu.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- réunion une à deux fois par an avec les chercheurs pour recueillir des avis et améliorer l'accompagnement ;
- ajustement des dispositifs de soutien selon les besoins spécifiques des chercheurs et doctorants.

**Action 3. FINANCEMENT CIBLÉ POUR LA RECHERCHE SUR LE HANDICAP**

**SOUS-ACTIONS :**

- promotion d'appels à projets dédiés à la recherche sur le handicap ;
- recherche de financement pour des projets visant à mieux comprendre les enjeux du handicap et à développer des technologies accessibles.

**OBJECTIF**

- Stimuler la recherche sur le handicap en offrant un financement ciblé.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de projets de recherche sur le handicap financés ;
- nombre de publications sur le handicap issues de ces projets.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- bilan sur le nombre et la qualité des projets financés ;
- ajustement des critères de sélection des projets pour mieux répondre aux besoins identifiés.

**Action 4. FORMATION ET SENSIBILISATION À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA GESTION DU HANDICAP**

**SOUS-ACTION**

- Solliciter (par exemple auprès des équipes de la Chaire Handicap, Emploi et Santé au travail) l'organisation des sessions de formation sur l'accessibilité et la gestion du handicap pour les chercheurs, les doctorants et les équipes de recherche.

**OBJECTIF**

- Sensibiliser et former les chercheurs et les équipes de recherche à l'inclusivité et aux bonnes pratiques concernant le handicap.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de sessions de formation organisées ;
- nombre de chercheurs et doctorants.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- collecte de retours sur les formations afin d'ajuster leur contenu et leur format ;
- intégration de la gestion du handicap dans les formations régulières des chercheurs et équipes de recherche.

**Action 5. PROMOTION DE PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS DU SECTEUR DU HANDICAP**

**SOUS-ACTION**

- Collaboration avec des associations, entreprises et institutions spécialisées pour favoriser la recherche sur le handicap.

**OBJECTIF**

- Renforcer les synergies entre la recherche académique et les acteurs spécialisés dans le domaine du handicap.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de partenariats établis avec des acteurs du secteur du handicap ;
- nombre de résultats obtenus grâce à ces collaborations (projets, publications, innovations).

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- évaluation des partenariats pour mesurer leur impact sur les projets de recherche ;
- ajustement des collaborations en fonction des résultats et des retours d'expérience.

**Action 6. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION POUR UNE CULTURE INCLUSIVE DANS LES ÉQUIPES DE RECHERCHE**

**SOUS-ACTION**

- Mettre en valeur les initiatives inclusives.

**OBJECTIFS :**

- promouvoir des pratiques inclusives au sein des équipes de recherche, en encourageant une prise de conscience continue sur les enjeux du handicap et en intégrant la diversité dans les processus internes ;
- nombre de publications sur les initiatives inclusives : articles, ouvrages, newsletters, ou annonces sur les plateformes internes et externes ;
- fréquence des campagnes de sensibilisation ou de participation à des campagnes de sensibilisation (ex. : participation au mois de l'égalité et de l'inclusion, vidéos, témoignages) ;
- nombre de participants aux conférences, ateliers, ou webinaires de sensibilisation, d'information ou de formation ;
- satisfaction des participants aux activités de sensibilisation.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- mise en place d'un suivi régulier pour évaluer l'impact des actions menées sur la culture inclusive ;
- encourager la participation des chercheurs en situation de handicap à la réflexion sur les pratiques inclusives au sein des équipes.



## AXE 7.

# L'ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS

L'Université, en tant qu'institution inclusive et soucieuse du bien-être de tous ses membres, se doit d'intégrer les particularités des aidants dans son plan directeur relatif au handicap. Afin de bien cerner cette réalité initiale, il convient de définir clairement qui sont les aidants dans le contexte universitaire. Les aidants sont les personnes qui offrent une aide régulière et soutenue à une personne en situation de handicap, que cette assistance soit de nature matérielle, émotionnelle ou administrative.

Dans le cadre de l'Université, on distingue deux groupes principaux d'aidants. D'une part, **les personnels aidants qui assument de lourdes responsabilités familiales** tout en poursuivant leurs activités professionnelles et qui se trouvent souvent dans des situations organisationnelles et émotionnelles difficiles, **écartelés entre leurs obligations professionnelles et la prise en charge d'un proche en situation de handicap**. D'autre part, les **étudiants aidants** forment un **groupe plus discret**, souvent moins visible, mais dont la charge d'aide peut avoir un impact direct sur leur parcours académique.

**Le deuxième Schéma Directeur du Handicap s'attachera en premier lieu à la reconnaissance de la situation spécifique des personnels aidants (enseignants, administratifs, chercheurs).** Cette reconnaissance est essentielle car les personnels aidants sont fréquemment confrontés à des défis singuliers découlant de la nécessité de concilier leur vie professionnelle avec le soutien indispensable qu'ils apportent à une personne en situation de handicap. **Il est donc primordial que l'Université prenne conscience de cette réalité des personnels aidants avant d'étendre son soutien aux étudiants aidants dans un second temps et créer un environnement véritablement inclusif et solidaire.** Une progression par étapes (prise en compte de la situation des personnels aidants puis des étudiants aidants) permettra de construire des fondations solides et d'évaluer graduellement l'impact des mesures mises en œuvre, en commençant par les personnels.

Face aux défis spécifiques rencontrés par les personnels aidants dans cette première phase, **la mise en place d'un dispositif de soutien** adapté représente plusieurs enjeux majeurs. Ces actions ont pour principal objectif d'améliorer le bien-être des personnels aidants en réorganisant leur charge et en leur offrant les moyens de trouver un équilibre entre leurs engagements professionnels et personnels. En considérant la situation des personnels aidants dans cette phase initiale, l'Université participe activement à la **création d'un environnement plus inclusif et solidaire**, en soutenant ceux qui jouent un rôle crucial dans la vie des personnes en situation de handicap. En outre, le soutien aux personnels aidants contribue à la réduction des risques d'inactivité professionnelle, en leur permettant de mieux gérer leurs responsabilités sans compromettre leur réussite professionnelle. L'établissement de tels dispositifs vise à garantir que ces personnes ne soient pas marginalisées en raison de leur rôle d'aidant et en leur fournissant les ressources nécessaires pour mieux concilier leurs vies personnelle et professionnelle dans un premier temps.

La concrétisation de cet engagement se traduit par une **politique globale** visant à instaurer **progressivement une série d'actions** pour soutenir les personnels aidants en vue de répondre efficacement à leurs besoins tout en demeurant réaliste. Dans une première phase, un objectif primordial sera de **reconnaître la charge** des personnels aidants en tant que telle et de l'intégrer dans les modalités d'organisation du travail. Cette évolution implique que l'Université étudie la prise en compte de cette dimension dans ses processus décisionnels et dans la gestion de ses ressources humaines. Un autre objectif majeur consistera à **mettre en place des dispositifs de soutien pratiques** pour les personnels aidants, tels que, par exemple, selon les situations professionnelles et personnelles, des aménagements d'horaires ou une aide psychologique afin d'alléger la charge et d'améliorer le quotidien des personnels et de prévenir toute désinsertion professionnelle. Enfin, un dernier objectif clé sera de **sensibiliser** l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de cette problématique des personnels aidants et **d'informer** que la situation des étudiants aidants sera abordée dans une phase ultérieure. Cependant, la situation des étudiants aidants n'est pas négligée. En effet, dès ce Schéma Directeur du Handicap, et dans le cadre de la nouvelle offre de formation, en plus de la possibilité de bénéficier d'une césure en tant qu'étudiant aidant, il sera possible de bénéficier d'un **dispositif** d'interruption d'études pour une durée d'un an avec la garantie de pouvoir se réinscrire dans le cursus engagé.

Pour atteindre les objectifs concernant les personnels aidants, le plan d'action de l'Université devra s'appuyer sur différents leviers complémentaires. En premier lieu, il sera indispensable de **prévoir** des aménagements des horaires et des modalités de travail, offrant aux personnels aidants une certaine flexibilité dans la gestion de leur temps. Ces aménagements pourront se manifester sous forme de pauses régulières ou d'horaires adaptés pour le personnel. Simultanément, l'Université a l'ambition de **proposer** un soutien psychologique et social aux personnels aidants, en mettant en place des cellules d'écoute, des groupes de parole ou des consultations psychologiques, dans le but de les accompagner dans la gestion du stress et de l'isolement. Un autre volet important du plan d'action pour les personnels aidants sera le **développement d'une culture de l'entraide** à travers l'organisation de formations, de conférences ou d'événements de sensibilisation destinés à l'ensemble de la communauté universitaire, portant sur la réalité des personnels aidants et les meilleures pratiques pour les soutenir. Finalement, il sera réfléchi à l'accès à des ressources matérielles voire financières pour les personnels aidants. La situation des étudiants aidants et les mesures spécifiques pour eux seront définies et mises en œuvre ultérieurement.

La mise en œuvre de ce plan d'action doit suivre une stratégie progressive, privilégiant une approche par étapes, en se concentrant initialement sur les personnels aidants. Cette méthode permet d'évaluer l'efficacité des actions entreprises pour ce groupe avant de les étendre aux étudiants aidants à plus grande échelle. Dans un premier temps, il est fondamental de sensibiliser et d'informer toute la communauté universitaire sur la problématique des personnels aidants, en organisant des séminaires, des campagnes d'information et en diffusant des supports de communication appropriés. Ensuite, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs de soutien ciblés pour les personnels aidants, en lançant des projets pilotes auprès d'un groupe restreint de personnels aidants afin de tester l'efficacité des mesures proposées. Enfin, une fois les dispositifs évalués auprès des personnels, une phase de généralisation et de pérennisation pourra être initiée pour ce groupe, avant d'étendre l'approche aux étudiants aidants.

Afin de s'assurer de l'impact positif de ces initiatives ciblant d'abord les personnels aidants, il est impératif de définir des indicateurs de réussite permettant d'évaluer l'efficacité des actions mises en place pour eux. Ces indicateurs peuvent notamment comprendre le taux de participation des personnels aidants aux dispositifs de soutien offerts ainsi que leur niveau de satisfaction concernant les aménagements mis en œuvre (flexibilité horaire, soutien psychologique, etc.). Il est également nécessaire de suivre l'évolution de l'absentéisme et du turnover parmi les personnels aidants afin de s'assurer que les dispositifs proposés contribuent effectivement à la réduction de ces phénomènes. L'évaluation de l'impact sur la réussite académique concernera les étudiants aidants dans une phase ultérieure.

L'évaluation de ces actions pour les personnels aidants doit être menée de manière régulière, idéalement chaque année. Cette évaluation repose sur des retours qualitatifs (entretiens ou enquêtes de satisfaction) ainsi que sur des analyses quantitatives des résultats obtenus (absentéisme, etc.) concernant les personnels. Sur la base des conclusions de cette évaluation, un ajustement des actions peut être réalisé afin de répondre au mieux aux besoins des personnels aidants. La démarche doit également intégrer une logique d'amélioration continue en réexaminant périodiquement les dispositifs en fonction de l'évolution des besoins des personnels aidants et en introduisant de nouvelles initiatives ou ressources pour les soutenir plus efficacement.

Ce nouvel axe du schéma directeur du handicap de l'Université, centré dans un premier temps sur les personnels aidants, représente une démarche ambitieuse à la fois juste et indispensable. En tenant compte des spécificités des personnels aidants dans cette phase initiale, l'Université peut non seulement garantir une meilleure réussite pour ces derniers mais également renforcer son engagement en faveur d'une communauté universitaire véritablement inclusive et solidaire, en préparant le terrain pour la prise en compte, dans un second temps, des besoins des étudiants aidants.

**CE NOUVEAU DOMAINE DU SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP VISE À RECONNAÎTRE ET À INTÉGRER LA CHARGE DES AIDANTS** au sein de la communauté universitaire en leur offrant des aménagements, un soutien psychosocial, un accès à des ressources, et en sensibilisant l'ensemble de la communauté. L'enjeu principal est d'améliorer le bien-être des aidants, de leur permettre de concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles ou universitaires, et de garantir qu'ils ne soient pas laissés de côté en raison de leur rôle.

**Action 1. METTRE EN PLACE DES AMÉNAGEMENTS DES HORAIRES ET DES MODALITÉS DE TRAVAIL POUR LES PERSONNELS AIDANTS**

**SOUS-ACTIONS :**

- étudier les possibilités de flexibilité dans la gestion de l'emploi du temps ;
- offrir des pauses régulières ;
- étudier la pertinence d'un recours à des horaires adaptés.

**OBJECTIFS :**

- reconnaître et intégrer la charge des aidants dans l'organisation du travail ;
- offrir des aménagements pratiques pour alléger la charge des aidants et améliorer leur quotidien ;
- permettre aux personnels aidants de mieux gérer leurs responsabilités sans sacrifier leur progression professionnelle.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- niveau de satisfaction des personnels aidants concernant la flexibilité horaire mise en place ;
- évolution du taux d'absentéisme des personnels aidants ;
- évolution du taux de turnover des personnels aidants.

**DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE :**

- ajuster les actions pour mieux répondre aux besoins évolutifs des aidants ;
- intégrer une démarche d'amélioration continue par la révision régulière des dispositifs.

**Action 2. PROPOSER UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL AUX AIDANTS**

**SOUS-ACTIONS :**

- initier des cellules d'écoute ou des groupes de parole ;
- accompagner les aidants dans la gestion du stress et de l'isolement.

**OBJECTIF**

- Favoriser l'équilibre entre engagement personnel et professionnel en allégeant leur charge émotionnelle.

**INDICATEUR DE RÉUSSITE**

- Niveau de satisfaction des aidants concernant le soutien psychologique offert.

**DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE**

- Adapter les actions et introduire de nouvelles initiatives ou ressources en fonction de l'évolution des besoins des aidants.

**Action 3. FACILITER L'ACCÈS À DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET FINANCIÈRES POUR LES AIDANTS**

**SOUS-ACTION**

- Proposer des conseils pour des solutions d'aide à domicile et des services de garde spécialisés afin d'alléger la charge quotidienne des aidants.

**OBJECTIFS :**

- informer les aidants sur les dispositifs de soutien pratiques disponibles pour alléger leur quotidien ;
- soutenir la conciliation des vies personnelle et professionnelle des aidants en facilitant l'accès aux ressources nécessaires.

**INDICATEUR DE RÉUSSITE**

- Nombre de retours des personnels aidants concernant l'utilité des dispositifs de soutien proposés.

**DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE**

- Adapter l'offre de ressources et améliorer leur accessibilité en fonction des retours et de l'évolution des besoins.

**Action 4. DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ENTRAIDE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ**

**SOUS-ACTION**

- Organiser des formations ou des conférences ou des événements de sensibilisation pour la communauté universitaire sur la situation des aidants et les bonnes pratiques de soutien.

**OBJECTIFS :**

- accroître la sensibilisation de la communauté universitaire aux défis rencontrés par les aidants ;
- cultiver un environnement universitaire plus compréhensif et solidaire envers les aidants et les personnes qu'ils soutiennent.

**INDICATEURS DE RÉUSSITE :**

- nombre de formations et événements de sensibilisation sur les aidants ;
- nombre de participants aux formations et événements de sensibilisation sur les aidants.

**DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE**

- Ajuster les actions et potentiellement développer de nouveaux outils de sensibilisation en fonction des besoins identifiés.

Le Schéma Directeur du Handicap de l'Université Paris-Est Créteil (UPEC) se présente comme un document stratégique fondamental, marquant une étape décisive dans l'affirmation de l'engagement de l'établissement envers une inclusivité pleine et entière. Loin d'être une simple compilation d'actions, ce schéma est l'expression d'une **volonté politique forte** et d'une **démarche proactive** visant à intégrer le handicap dans l'ensemble des dimensions de la vie universitaire. Il s'inscrit dans un cadre légal et réglementaire en constante évolution mais surtout dans un **impératif social et éthique fondamental pour la construction d'une société inclusive**.

Ce deuxième Schéma Directeur, succédant à une première édition évaluée annuellement, témoigne d'une maturité croissante de la politique handicap de l'UPEC. La méthodologie employée, basée sur l'analyse des bilans passés et sur un état des lieux global, a permis d'élaborer un cadre plus structuré, applicable et mesurable. L'élargissement significatif de son périmètre, notamment par l'intégration de **l'accessibilité numérique** et de **l'accompagnement des aidants**, ainsi que la distinction structurante entre formation et recherche, révèlent une compréhension approfondie des défis contemporains de l'inclusivité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ces ajouts ne sont pas de simples extensions mais des **réponses stratégiques à des enjeux majeurs** qui impactent directement les parcours des étudiants et les carrières des personnels. L'intégration progressive de l'accompagnement des aidants, en commençant par les personnels, est une illustration de l'approche réaliste et par étapes adoptée par l'Université.

Au-delà des domaines d'action spécifiés – qu'il s'agisse de l'accueil et de l'insertion des étudiants, de la politique RH pour les personnels, de l'accessibilité des locaux, ou des nouveaux axes – ce Schéma Directeur est fondamentalement orienté par des principes transversaux et structurants. **L'accessibilité universelle**, qu'elle soit physique, numérique ou pédagogique, est réaffirmée comme un pilier central. La décision explicite de ne pas recourir à des formes d'écriture (telle que l'écriture inclusive) qui pourraient complexifier la lecture pour les personnes en situation de handicap démontre une **priorisation de l'accessibilité réelle** dans la communication institutionnelle.

La force de ce Schéma réside également dans sa reconnaissance que l'inclusivité n'est pas l'affaire d'un seul service mais un **engagement collectif**. Sa mise en œuvre repose sur une collaboration étroite entre les différentes composantes, services et acteurs de l'Université, de la Vice-Présidence aux référents handicap, en passant par le SSE, le SCUIO-BAIP, la DEVE, la DRI, les associations étudiantes, le SUAPS, les organisations syndicales représentatives, etc. La démarche **d'amélioration continue**, étayée par la définition d'indicateurs précis et une évaluation régulière, ancre le schéma dans une perspective dynamique d'adaptation et d'optimisation constante des dispositifs mis en place.

En somme, ce deuxième Schéma Directeur du Handicap de l'UPEC est plus qu'une simple feuille de route : **c'est un manifeste pour une université véritablement inclusive**. Il positionne l'établissement comme un **acteur majeur dans la promotion de l'égalité des chances** en abordant de front les multiples facettes du handicap et de l'aidance. La réussite de cette ambition stratégique dépendra de la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire pour traduire ces orientations en actions concrètes et quotidiennes, faisant ainsi de l'inclusivité une réalité vécue et soutenue par l'ensemble de ses membres.

## SIGLES - CHAMP DU HANDICAP

**Ad'AP** : Agenda d'Accessibilité Programmée

**AAH** : Allocation Adulte Handicapé

**AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**BOE** : Bénéficiaire d'Obligation d'Emploi

**CIDPH** : Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées

**ESH** : Étudiant en Situation de Handicap

**FALC** : Facile à Lire et à Comprendre

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

**LSF** : Langue des Signes Française

**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées

**PAEH** : Plan d'Accompagnement de l'Étudiant Handicapé

**PAO2P** : Plan d'Accompagnement et d'Orientation Pédagogiques et Professionnelles

**PCH** : Prestation de Compensation du Handicap

**PMR** : Personne à Mobilité Réduite

**PRITH** : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

**RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**SDH** : Schéma Directeur du Handicap

**SEEPH** : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées



**FÉVRIER 2026**

**Pour toute question écrire à : [sdh@u-pec.fr](mailto:sdh@u-pec.fr)**



## Propositions étudiantes SDH Axe 1

Insertion au sein de « **Action 3 - Mise en place d'un accompagnement personnalisé** » :

« **Objectif 4** : Former les associations étudiantes implantées au sein de l'université par des actions de sensibilisation et de formation aux différentes thématiques du handicap, afin de renforcer leurs compétences en matière d'accueil, d'accompagnement et d'inclusion des étudiants en situation de handicap. »

Insertion, à la suite de l'action 4 de l'axe 1, de deux actions :

« **Action 5. Faciliter l'accès aux dispositifs culturels et artistiques**

**Objectif** : Permettre aux ESH de bénéficier plus facilement de l'offre culturelle et artistique proposée par l'université.

**Processus envisagé** : À la demande des ESH et lorsque cela est nécessaire, des aménagements pourront être mis en place au sein des ateliers proposés par Vie de campus. Par ailleurs, des ateliers favorisant un meilleur accès pour certaines catégories d'ESH pourront être mis en place à leur demande. »

« **Action 6. Faciliter l'accès à la pratique sportive**

**Objectif** : Permettre aux ESH de pratiquer une activité sportive.

**Processus envisagé** : Mettre en place des activités sportives accessibles au plus grand nombre d'ESH, pouvant intégrer des pratiques aménagées et/ou des handisports. Cette offre fera l'objet d'une campagne de communication relative aux activités proposées par le SUAPS. »