

Schéma directeur handicap de l'Université Paris-Saclay **2025-2030**



Sommaire

Édito	4
Préambule	5
Axe 1. Accompagner les personnes en situation de handicap	10
1. Communiquer en externe pour renforcer l'attractivité à destination des personnes en situation de handicap	10
2. Faciliter l'accès à l'information pour les personnes en situation de handicap	12
3. Organiser le recensement à l'échelle de l'Université Paris-Saclay	13
4. Accompagner les individus dans leurs démarches	13
5. Encourager et favoriser la pratique sportive et culturelle pour les personnes en situation de handicap	14
6. Développer les partenariats avec les associations extérieures et les acteurs et actrices de droit commun	15
7. Encourager la mobilité internationale	16
8. Renforcer le dispositif de signalement des discriminations liées au handicap	17
9. Mettre en réseau les acteurs et actrices du handicap pour favoriser le partage de bonnes pratiques	18
10. Mettre en place une politique d'achat solidaire en utilisant les possibilités offertes par le code des marchés publics	18
Axe 2. Développer l'accessibilité physique et numérique	19
1. Renforcer l'accessibilité du cadre bâti	19
2. Garantir l'accessibilité des ressources numériques	20
Axe 3. Former et sensibiliser toutes les communautés, et communiquer sur la politique de handicap	21
1. Former et sensibiliser l'ensemble des communautés	21
2. Communiquer sur le schéma directeur handicap auprès de l'ensemble des communautés	22
3. Développer une offre de formations continues et de certifications liées au handicap	23

Axe 4. Développer et soutenir la recherche sur le handicap	24
1. Mettre en visibilité les recherches intégrant la thématique du handicap	24
2. Inciter les laboratoires à intégrer la dimension handicap dans leurs thématiques de recherche	24
3. Inciter les spécialistes du design, de l'ergonomie et de l'interaction homme/machine à intégrer la dimension du handicap sous toutes ses formes dans leurs travaux	26
Axe 5. Actions spécifiques pour la population étudiante	27
1. Agir autour du plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH)	27
2. Coordonner les actions avec les entreprises pour faciliter l'insertion professionnelle	28
3. Soutenir et valoriser le tutorat vers les lycéen·nes et les étudiant·es	29
4. Créer et soutenir les associations étudiantes en lien avec le handicap	30
5. Développer des pédagogies inclusives	30
Axe 6. Actions spécifiques pour les personnels	31
1. Améliorer le recrutement par une meilleure diffusion des propositions d'emploi auprès des bons relais	31
2. Coordonner les besoins de recrutement RH avec les responsables des formations et les étudiant·es en situations de handicap	32
3. Soutenir et maintenir les personnels en situation de handicap dans l'emploi et dans leur carrière	33
Glossaire	36

Édito



L'Université Paris-Saclay place au cœur de ses valeurs l'égalité, la diversité et l'inclusion, avec la volonté que les études supérieures soient accessibles pour tous et toutes, et que l'université soit un lieu accueillant, sécurisé et inclusif. L'importance attachée à ces thématiques a été réaffirmée par la création d'une vice-présidence en charge de l'égalité, la diversité et l'inclusion en juillet 2024.



La thématique du handicap est centrale pour une université qui se veut inclusive pour tous et toutes, et qui a pour objectif que chaque personne puisse poursuivre ses études et exercer son métier dans les meilleures conditions possibles. Cette thématique est politiquement portée, au sein de cette vice-présidence, par un chargé de mission Handicap, dont le périmètre couvre à la fois la population étudiante et les personnels.

L'Université Paris-Saclay avait défini un premier schéma directeur handicap en 2019. Ce schéma avait permis de formaliser un grand nombre d'actions, à la fois pour la population étudiante et pour les personnels, et de définir des objectifs ambitieux. Par ailleurs des actions innovantes qui n'avaient pas été prévues dans le schéma directeur handicap ont été réalisées sur la période 2019-2025.

L'actuel schéma directeur handicap (2025-2030) prolonge et renforce cette dynamique. Tout en conservant les mesures du précédent schéma, il ajoute de nouvelles thématiques (l'intelligence artificielle par exemple), renforce certaines dimensions (la création de missions de correspondantes et correspondants handicap des composantes pour le personnel par exemple), et précise certains points (leur rôle par exemple).

L'ambition de ce schéma est donc à la fois d'offrir à chaque personne, quel que soit son handicap, la possibilité de s'épanouir à l'université, mais aussi de faire de l'université un acteur permettant des avancées sociétales sur le sujet. Il renforce la politique déjà menée sur le handicap et l'inscrit durablement dans la stratégie de l'Université Paris-Saclay.

Nous remercions chaleureusement toutes celles et ceux qui ont contribué à ce schéma. Sa mise en œuvre reposera, elle aussi, sur un engagement collectif à tous les niveaux.

Camille Galap, président de l'Université Paris-Saclay
Clotilde Coron, vice-présidente Égalité, diversité, inclusion

Préambule

Contexte

Depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR) du 22 juillet 2013, les universités ont l'obligation de définir un schéma directeur handicap. Le précédent schéma directeur handicap de l'Université Paris-Saclay couvrait la période 2019-25. Il a permis de formaliser un grand nombre d'actions, sur différentes thématiques (accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH) et personnels en situation de handicap, formation et sensibilisation des différentes communautés, valorisation des recherches menées sur le sujet, ...).

Sur le plan opérationnel, la thématique du handicap est portée par un grand nombre d'acteurs et actrices au sein de la communauté universitaire. Le Pôle diversité et handicap de la Direction de la vie étudiante et de l'égalité des chances (DVEEC) coordonne l'accompagnement et la gestion des étudiantes et étudiants en situation de handicap (ESH). La Mission insertion handicap de la Direction des ressources humaines accompagne quant à elle les personnels en situation de handicap. Par ailleurs, l'Université Paris-Saclay a mis en place des réseaux de référentes et référents/correspondantes et correspondants au périmètre des composantes universitaires, ainsi que le CFA Paris-Saclay et au périmètre dit large comprenant les établissements : École CentraleSupélec, l'École Normale Supérieure Paris-Saclay, l'École AgroParisTech, l'Institut d'Optique Graduate School, l'Université d'Évry, l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, qui assurent à la fois la bonne mise en œuvre de la politique au niveau local, en proximité des personnes en situation de handicap, et le partage de bonnes pratiques.

Pour définir le schéma directeur handicap de la période 2025-30, l'Université Paris-Saclay s'est appuyée sur un comité de pilotage constitué de deux représentantes du personnel (CSAE et F3SCT), de deux élues étudiantes, de la responsable du Pôle diversité et handicap à la DVEEC¹, du directeur de la DVEEC, de la responsable de la Mission insertion handicap de la DRH, de la DRH adjointe, du chargé de mission handicap et de la vice-présidente Égalité, diversité, inclusion.

Ce schéma directeur handicap couvre le périmètre employeur. Cependant, il a été partagé dans le réseau des référentes et référents/correspondantes et correspondants handicap au périmètre large, ce qui a permis un partage de bonnes pratiques et la définition de mesures au périmètre large, insérées dans les schémas directeurs handicap des différents établissements. Enfin, ce schéma concerne à la fois la population étudiante et les personnels.

Le schéma directeur handicap est pluriannuel et un bilan de son exécution est réalisé par le comité de suivi du schéma qui sera mis en place en 2025-2026 et sera présenté tous les ans au Conseil d'administration avec des indicateurs de résultats et de suivi, pour évaluer les progrès réalisés et identifier les ajustements nécessaires pour garantir une mise en œuvre effective de la politique handicap au sein de l'établissement.

1 Un glossaire est fourni à la fin du document.

Cadre de référence réglementaire

Les lois les plus importantes en matière de handicap sont les suivantes :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui constitue le socle du cadre réglementaire. Cette loi donne notamment une définition du handicap : *"Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant"*. (Loi 2005-102 du 11 février 2005, Titre 1er, Article 2).

Pour la population étudiante :

- L'article L.123-4-2 du code de l'éducation charge les établissements d'enseignement supérieur d'inscrire les étudiants et les étudiantes en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant, et d'assurer leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.
- Circulaire du 6 février 2023 relative aux adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidat·s en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant.
- Circulaire du 10 juillet 2024 relative aux droits des étudiant·es en situation de handicap ou avec un trouble de la santé invalidant dans le cadre de leur parcours de formation dans l'enseignement supérieur.
- Guide de l'accompagnement des étudiant·es en situation de handicap dans l'enseignement supérieur de février 2025. Ce guide s'inscrit dans la continuité de la circulaire du 10 juillet 2024 et a pour objectif de guider les établissements dans l'enseignement supérieur dans l'accompagnement des étudiant·es en situation de handicap et la mise en œuvre effective de leurs droits.
- Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, dys, TDAH, TDI, avec les mesures 56 et 57 visant à faciliter l'accès à l'enseignement supérieur, en poursuivant et élargissant le déploiement du programme Atypie-Friendly dans les universités et en l'élargissant aux autres troubles du neurodéveloppement.

Pour les personnels :

- Code du travail : articles L. 5213-1 et L. 5213-2.
- Code de l'action sociale et des familles : articles L. 241-5 à L. 241-11 et L. 243-4 à L. 243-7.
- Code de la Sécurité sociale : article L. 821-7-3.
- Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment ses articles 90 à 93. Cette loi a consacré au plan légal le rôle du référent·e handicap et reconnaît la/le référent·e handicap comme un acteur essentiel de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et du déploiement des politiques du handicap qui se doivent d'être volontaristes.
- Article L. 131-9 du code général de la fonction publique. *"Tout·e agent·e a le droit de consulter un·e référent·e handicap, chargé·e de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées."*

→ Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent·e handicap dans la fonction publique de l'État.

Cette circulaire vise à préciser la fonction de référent·e handicap et notamment ses missions et rappelle les moyens dont doit disposer la/le référent·e pour accomplir ses missions.

État des lieux chiffré à l'Université Paris-Saclay

Personnels (incluant les doctorantes et doctorants rémunérés par l'université sur le périmètre employeur) :

Personnels (périmètre employeur)	Au 31 décembre 2022	Au 31 décembre 2023	Au 31 décembre 2024
Effectif total rémunéré déclaré	4 602	4 641	4 641
Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation (BOE) au FIPHFP	138 40% d'hommes 60% de femmes	152 37% d'hommes 63% de femmes	157 39,5% d'hommes 60,5% de femmes
Taux d'emploi direct	3%	3,3%	3,4%
Nombre de personnels recrutés par la voie du recrutement BOE et/ou concours	2	3	3
Nombre de personnels en situation de handicap, suivis et accompagnés par le service handicap du personnel	156	175	182
Nombre d'aménagements de poste (bureaux, fauteuils, outils informatiques adaptés, appareils auditifs...)	5	16	19
Nombre de personnels accompagnés pour le maintien dans l'emploi (Correspondante handicap, médecins de prévention et infirmières, Cap emploi)	7	20	12
Nombre de personnels pris en charge avec un transport domicile/travail	9 permanents 5 ponctuels	8 permanents 4 ponctuels	7 permanents 1 ponctuel
Nombre d'aides humaines	-	5	4

Population étudiante :

Population étudiante	Année universitaire 22-23	Année universitaire 23-24	Année universitaire 24-25
Nombre d'étudiant·es	30818	32834	31719
Nombre d'ESH (% F/H)	897 (Femme : 54.8 % ; Homme : 45,2% ; Autre : 0%)	1237 (Femme : 57,6% ; Homme : 42% ; Autre : 0.4%)	1310 (Femme : 58.7 % ; Homme : 40.9 % ; Autre : 0,4 %)
Découpage par composante	Faculté Jean Monnet : 174 Faculté de médecine : 69 Faculté de pharmacie : 34 Faculté des sciences : 314 Faculté des sciences du sport : 54 IUT de Cachan : 57 IUT d'Orsay : 80 IUT de Sceaux : 40 Polytech Paris-Saclay : 46 <i>Institut Villebon - Georges Charpak : 29</i>	Faculté Jean Monnet : 226 Faculté de médecine : 169 Faculté de pharmacie : 71 Faculté des sciences : 349 Faculté des sciences du sport : 66 IUT de Cachan : 79 IUT d'Orsay : 134 IUT de Sceaux : 46 Polytech Paris-Saclay : 66 <i>Institut Villebon - Georges Charpak : 31</i>	Faculté Jean Monnet : 249 Faculté de médecine : 176 Faculté de pharmacie : 92 Faculté des sciences : 349 Faculté des sciences du sport : 54 IUT de Cachan : 78 IUT d'Orsay : 145 IUT de Sceaux : 55 Polytech Paris-Saclay : 86 <i>Institut Villebon - Georges Charpak : 26</i>
% par typologie de handicap	<i>Sur 196 données valides :</i> Handicap moteur 7,1% Maladies invalidantes 12,8% Santé mentale 17,9% Troubles auditifs 2,6% Troubles du Spectre Autistique et Troubles Envahissants du Développement 11,7 % Troubles DYS 44,4% Troubles visuels 3,6%	<i>Sur 340 données valides :</i> Handicap moteur 7,1% Maladies invalidantes 16,5% Santé mentale 17,1% Troubles auditifs 1,8% Troubles du Spectre Autistique et Troubles Envahissants du Développement 17,4% Troubles DYS 35,0% Troubles visuels 5,3%	<i>Sur 543 données valides :</i> Handicap moteur 4,08% Maladies invalidantes 17,40% Troubles psychiques 24,69% Troubles des fonctions cognitives (dont TDAH) 7,52% Troubles auditifs 1,10% Troubles du Spectre Autistique et Troubles Envahissants du Développement 5,49% Troubles DYS 20,30% Troubles visuels 2,12% Autres troubles 1,10%
Nombre de Plan d'accompagnement d'ESH (PAEH)	873	1022	1173

Nombre d'ESH ayant bénéficié d'aides humaines	Prise de notes : 229 Secrétariat d'examen : 15 Tutorat : 99	Prise de notes : 287 Secrétariat d'examen : 15 Tutorat : 86	Prise de notes : 264 Secrétariat d'examen : 20 Tutorat : 103
Nombre d'ESH ayant bénéficié d'aides technique	196	214	293
Nombre de contrats étudiants « aide humaine »	167	310	512
Nombre d'étudiantes et étudiants recrutés sur une mission « d'aide humaine »	Prise de notes : 123 Secrétariat d'examen : 21 Tutorat : 23	Prise de notes : 243 Secrétariat d'examen : 26 Tutorat : 41	Prise de notes : 417 Secrétariat d'examen : 25 Tutorat : 70
Nombre d'étudiantes et étudiants bénéficiaires du programme Atypie-Friendly	70	77	100
Nombre d'ESH ayant bénéficié de consultation psychologue Thérapie cognitive et comportementale (TCC) et neuropsychologue	Neuropsychologue : 84 ESH vus et 42 bilans	Neuropsychologue : 60 ESH vus et 38 bilans	Neuropsychologue : 57 vus et 47 bilans (6h de consultation + 3h CR) Psychologue Thérapie Comportementale et Cognitive (TCC) : 33 étudiant-es rencontrés entre 2 et 7 fois 10 bilans cognitifs réalisés

Ce schéma directeur s'organise en 6 axes :

Les quatre premiers axes sont communs à la population étudiante et aux personnels, le cinquième axe est spécifique à la population étudiante, et le sixième axe est spécifique aux personnels :

- accompagner les personnes en situation de handicap ;
- développer l'accessibilité des locaux et numérique ;
- former et sensibiliser toutes les communautés ;
- développer la recherche sur le handicap ;
- l'axe 5 concerne les actions spécifiques pour la population étudiante ;
- l'axe 6 concerne les actions spécifiques pour les personnels.

Chaque action des 6 axes fera l'objet de fiche action spécifique dès les premiers mois suivant l'adoption du schéma et la mise en place du comité de suivi. Ces travaux permettront de préciser leur mise en œuvre, en s'appuyant, si nécessaire, sur une phase d'expertise menée par les services concernés.

AXE 1

Accompagner les personnes en situation de handicap

Le premier axe concerne l'accompagnement des personnes en situation de handicap, à la fois tout au long de leurs études, leur emploi mais aussi dans toutes leurs démarches avec les acteurs internes et externes essentiels à leur parcours. Cet axe vise à renforcer cet accompagnement mais aussi à mieux communiquer sur les différentes possibilités d'aménagements et d'accompagnements qui existent au sein de l'Université Paris-Saclay.

1. Communiquer en externe pour renforcer l'attractivité à destination des personnes en situation de handicap

L'attractivité de l'université auprès des personnes en situation de handicap (population étudiante et personnels) est essentielle. Elle passe par des actions de communication, notamment sur les actions menées à l'université.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Mener des actions sur l'orientation depuis le lycée en s'appuyant sur le rectorat afin d'informer et sensibiliser les établissements sur les capacités d'accompagnement de l'université	Référent-es Handicap DFR EUPC Rectorat	Nombre de lycées inscrits dans la démarche proposée par l'université pour chaque territoire en lien avec chaque campus de l'Université Paris-Saclay	Actions démarrées auprès d'un collège et d'un lycée avec l'association partenaire Tremplin handicap et le pôle diversité et handicap À élargir à partir de janvier 2026 pour la rentrée 2026-2027
Communiquer auprès des classes préparatoires	Référent-es Handicap DFR EUPC Rectorat	Nombre de lycées inscrits dans la démarche proposée par l'Université Paris-Saclay	À partir de janvier 2026 pour la rentrée 2026-2027
Mener des actions auprès des dispositifs Ulis en s'appuyant sur des partenaires tels que la Fédé 100% Handinamique	Référent-es Handicap DFR EUPC Rectorat Fédé 100% Handinamique	Nombre de lycées inscrits dans la démarche proposée par l'Université Paris-Saclay	À partir de la rentrée 2026

Pérenniser la procédure Parcoursup (lien qui renvoie vers la page web du Pôle diversité handicap de l'université)	Référent-es Handicap DFR DIP Rectorat de Versailles	Procédure pérennisée, lien actif	À poursuivre pour la rentrée 2026-2027
Organiser/participer à des événements annuels, également des webinaires en direction des lycéen·nes, de leurs familles, des associations des parents d'élèves, conseillers et conseillères d'orientation (ex. journées portes ouvertes organisées dans toute l'université : composantes, Grandes Écoles et membres associés)	Référent-es handicap Pôle Diversité Handicap DVEEC Dirmarc DFR Rectorat de Versailles	Nombre de personnes participant à l'événement Nombre de référentes et référents engagés dans l'action Nombre d'événements	Cartographier les Journées portes ouvertes (JPO) sur les territoires – rentrée 2026-2027 (démarrage en janvier 26), lien avec l'EUPC – Renforcer les déploiements du dispositif intégration active auprès des lycées
Organiser une journée de sensibilisation aux sciences à la Maison d'initiation et de sensibilisation aux sciences (MISS) à destination de collégiens et collégiennes en situation de handicap	Tremplin Handicap Pôle Diversité Handicap	Nombre de personnes participant	Déploiement à poursuivre auprès des collègues de tous les territoires de l'université
Faciliter la participation de l'Université Paris-Saclay aux grands forums internationaux sur le handicap afin de contribuer à l'émergence d'un monde plus inclusif	Présidence de l'Université Paris-Saclay VP EDI Chargé de mission Handicap Référent-es handicap Fédé 100% Handinamique	Nombre de forums auxquels l'université prend part Nombre de personnes participant par événement	Élargir le dispositif avec les partenaires EUGLOH (WP 5) en 2026-2027
Faciliter la visibilité des postes à pourvoir à l'université (DuoDay, Cap emploi) auprès des personnes en situation de handicap	Correspondante handicap RH Services RH Chargé de mission Handicap Cap emploi	Nombre d'actions de communication menées Mesure de l'action de communication Nombre de postes pourvus	À consolider en collaboration avec le service handicap RH
Mettre en place des partenariats avec des organismes tels que Talents handicap ou Salon Handicap pour mettre en visibilité les offres de postes de l'université auprès des personnes en situation de handicap	Correspondante handicap RH Services RH	Nombre de partenariats signés et mis en place Nombre de personnes recrutées	Rentrée 2026-2027

2. Faciliter l'accès à l'information pour les personnes en situation de handicap

La création d'un portail unique « Handicap » sur le site internet de l'Université Paris-Saclay permet l'accès à une information claire et exhaustive sur toutes les questions concernant le handicap (dispositifs, formations, cours, pratiques, aménagement, accessibilité...).

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Créer un accès centralisé « handicap » sur le site de l'université pour être le point d'entrée unique destiné à la population étudiante, personnels, entreprises, recherche	Dirmarc Référent-es handicap	Création de l'accès Nombre de visites Création d'une enquête de satisfaction utilisateur	2026-2027 en lien avec la stratégie de communication DVEEC, DRH et la Dirmarc
Améliorer la communication auprès des ESH et personnels en situation de handicap sur les dispositifs, événements, aménagements, processus mis en place	Dirmarc Pôle Diversité Handicap Correspondante handicap RH Référent-es handicap	Nombre de personnes participant aux événements Nombre d'utilisateurs et utilisatrices des dispositifs	2025-2026
Consolider l'outil de partage de pratiques mutualisées créé par les référentes et référents handicap et l'intégrer sur l'intranet	Référent-es handicap DSI Dirmarc	Nombre de pratiques mutualisées sur l'outil	À poursuivre en 2026-2027
Améliorer l'intranet concernant la page handicap pour le personnel ainsi que le site Web	Correspondante handicap RH Services RH	Nombre de vues	2026-2027 en lien avec la stratégie de communication DVEEC et la Dirmarc
Créer un module de sensibilisation sur le handicap pour les nouveaux personnels	Correspondante handicap RH Services RH Dirmarc	Nombre de visionnages du module	2027-2028
Créer un réseau de correspondantes et correspondants handicap dédié aux personnels dans chaque composante, sur la base du volontariat, dans le but d'avoir une écoute au plus près des agent·es et ainsi, informer et orienter vers la correspondante handicap du personnel	DDGS/RH des composantes Correspondante handicap RH F3SCT (central) F4SCT (composantes)	Nombre d'agent·es pris en charge	2026-2027

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

L'amélioration de la qualité de nos actions en faveur des ESH et des personnels passe avant tout par une connaissance aussi précise que possible de ces personnes, de leurs besoins et de leurs attentes durant leurs études et pour leur insertion professionnelle à venir.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Améliorer le recensement des ESH via la mise en œuvre d'un outil commun au périmètre large	Pôle diversité handicap Référent-es handicap	Déploiement de l'outil	Projet en cours 2026-2027
Continuer à améliorer le recensement des personnels en situation de handicap (travail permanent d'échanges d'information entre les services)	Correspondante handicap RH Médecine du travail Services RH Pilotage	Nombre, qualité et niveau de précision des informations qui remontent au niveau de la correspondante handicap	Opérationnel, à poursuivre
Communiquer auprès des personnels et les informer sur la campagne de recensement et la procédure de reconnaissance en qualité de travailleur et travailleuse handicapé-e (RQTH)	Correspondante handicap RH Dirmarc	Nombre de campagnes de communication menées Évolution du nombre de personnes déclarées	Campagne prévue pour 2026

4. Accompagner les individus dans leurs démarches

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir des démarches à mener, administratives entre autres. L'Université Paris-Saclay peut les accompagner dans ces démarches.

Action	Pilote et moyens	Évaluation	Calendrier
Améliorer le suivi et l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap dans leurs démarches (aide à la constitution de dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour la RQTH, suivi des situations individuelles, dans leur globalité en lien avec tous les partenaires internes ou externes à l'université)	Correspondante handicap RH Assistantes sociales Médecine du travail Acteurs extérieurs (MDPH, CAF...)	Nombre de personnes accompagnées	Opérationnel, à poursuivre
Améliorer le suivi et l'accompagnement individuel des ESH	Référent-es handicap Pôle diversité handicap DFR SSE Assistantes sociales Professionnels spécialisés internes et externes	Nombre d'ESH accompagnées Questionnaire de satisfaction : nombre d'ESH satisfait-es de l'accompagnement	Opérationnel à poursuivre

5. Encourager et favoriser la pratique sportive et culturelle pour les personnes en situation de handicap

Les activités de vie de campus font partie intégrante des cursus universitaires. Elles facilitent les échanges au sein de la population étudiante, entre étudiantes, étudiants et personnels, ou encore entre étudiantes, étudiants et entreprises. Il importe de permettre à chacun de participer à l'ensemble des activités offertes dans le cadre de la vie de campus. Tout doit être mis en œuvre pour permettre aux personnes en situation de handicap de participer à des activités sportives ou culturelles, à visées sociales en milieu universitaire (les SUAPS, les associations sportives universitaires FFSU, les clubs universitaires quand ils existent).

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Proposer un accompagnement sportif adapté	SUAPS Réfèrent-es handicap Correspondante handicap RH SSE Pôle diversité handicap	Nombre d'activités sportives ouvertes aux personnes en situation de handicap Nombre de personnes en situation de handicap inscrites aux activités sportives	2026-2027 : projet de sensibilisation transversale
Renforcer les activités handisports et communiquer sur ces dernières	SUAPS Réfèrent-es handicap Pôle diversité handicap Correspondante handicap RH	Moyens dédiés aux activités handisport Nombre d'activités handisport	2026-2027
Valoriser l'engagement étudiant au service des personnes en situation de handicap grâce aux dispositifs de l'université (UE Engagement, points bonus, ...)	Responsables de formation Réfèrent-es handicap DFR	Nombre d'étudiant·es volontaires pour assurer un accompagnement Nombre de valorisations de l'engagement étudiant	2026-2027
Mettre en valeur la pratique des arts autour de la mise en place de festivals ou spectacles incluant des personnes en situation de handicap	BDE VP étudiant Diagonale Paris-Saclay Responsables de formations Services culturels Conservatoire	Nombre d'événements accessibles aux personnes en situation de handicap Nombre de personnes en situation de handicap participant aux événements	À poursuivre en 2025-2026
Travailler sur l'accessibilité des événements sportifs et culturels	DVEEC SUAPS Association interfilières Pôle diversité handicap Services RH	Nombre d'événements ayant adapté leur projet pour renforcer l'accessibilité Nombre de personnes en situation de handicap participant aux événements	Démarrage en 2025-2026
Inciter le personnel à participer aux activités sportives proposées par le SUAPS	Guide social et culturel du personnel	Nombre de personnes participant aux activités sportives	En cours à poursuivre en 2025-2026

6. Développer les partenariats avec les associations extérieures et les acteurs et actrices de droit commun

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

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Développer des partenariats avec des acteurs et actrices de droit commun (MDPH, FIPHP, ARS, missions locales, etc.)	Référent-es handicap Pôle diversité handicap VP EDI Chargé de mission Handicap	Type et nombre de partenariats réalisés	2026-2027
Développer des partenariats avec des organismes extérieurs pour augmenter le recrutement	Correspondante handicap RH Services RH	Nombre de recrutements par ces voies	2026
Développer les relations avec la CGE et le réseau des référent-es handicap au plan national (association Apaches)	Référent-es handicap Pôle diversité et handicap Chargé de mission handicap	Nombre de réunions communes Nombre d'actions communes réalisées	Réalisé avec APACHES et à améliorer avec la CGE (2026-2027)
Participer à des événements et réseaux nationaux et internationaux	Référent-es handicap Direction des relations internationales et européennes Pôle diversité handicap Chargé de mission handicap VP EDI	Nombre de personnes en situation de handicap participant aux événements Nombre de partenariats	À consolider en 2026-2027
Développer les relations avec les 2 CROUS	Référent-es handicap Pôle diversité et handicap	Nombre d'actions réalisées en partenariat avec les Crous Nombre d'actions réalisées avec les Crous	Réalisé, actions planifiées
Développer les liens avec des associations étudiantes	DVEEC Référent-es handicap Référent-es FSDIE Projets	Nombre d'ESH adhérent-es aux associations étudiantes	2025-2026
Développer des conventions avec des structures d'accompagnement dans l'emploi (ex : convention Atouts pour tous)	Référent-es handicap Correspondante handicap RH DFR	Nombre de conventions signées, nombre d'établissements concernés Nombre d'ESH ayant réussi leur insertion professionnelle	2025-2026
Développer les partenariats avec des ESAT des territoires de l'Université Paris-Saclay	Tous les services DPAM	Montant à déclarer au FIPHP pour déduction d'une partie des frais sur la contribution	2025-2026

Poursuivre et améliorer le partenariat avec Cap emploi pour le maintien dans l'emploi	Correspondante handicap RH Médecine du travail Cap emploi	Nombre de personnels maintenus dans l'emploi	En cours et à poursuivre
Poursuivre le développement du programme Atypie-Friendly pour la population étudiante et les personnels présentant un trouble du Neurodéveloppement (TND)	Comité de pilotage Atypie-Friendly (en lien avec la charte Atypie-Friendly)	Nombre de personnels et ESH accompagnés	2025-2026
Organiser un partenariat pour le recrutement avec Cap emploi	Correspondante handicap RH Médecine du travail Cap emploi Services RH	Nombre de recrutements par cette voie	2026-2027

7. Encourager la mobilité internationale

La mobilité internationale dans les études et l'emploi est désormais un facteur important des cursus universitaires et devient un élément fondamental de l'employabilité des diplômées et diplômés. La Commission européenne a mis en place un programme de prise en charge des coûts additionnels liés à la mobilité des ESH. Une université inclusive doit faciliter la mobilité internationale de ses étudiantes et étudiants et personnels, quelle que soit leur situation de handicap.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Développer un dispositif pour favoriser la mobilité internationale entrante et sortante des ESH et des personnels	Responsables des formations DRIE Référent-es handicap Pôle diversité handicap Référente handicap RH	Nombre ESH et de personnels ayant bénéficié d'une mobilité internationale (entrante et sortante)	2026-2027
Mieux communiquer sur les aides européennes pour la mobilité des ESH	Pôle diversité handicap DVEEC DRIE	Nombre d'actions de communication réalisées sur une année universitaire	2026-2027
Travailler avec les universités partenaires de EUGLOH pour mettre à jour le livret sur les aménagements possibles pour les ESH	Pôle diversité handicap VP EDI DRIE EUGLOH	Mise à jour du guide d'accompagnement des ESH pour faciliter la mobilité internationale	Action à créer dans le cadre du WP5 2027-2028

Identifier/développer des moyens de financements (bourses, appels à projet européens liés par exemple au Fonds social européen +) ou envisager une allocation spécifique pour la prise en charge de frais supplémentaires liés au handicap en cas de mobilité	Présidence DRIE VP EDI VP CFVU Fondation Université Paris-Saclay Pôle diversité handicap	Nombre de mobilités accompagnées avec des moyens supplémentaires	Bourse spécifique à créer 2026-2027 avec le soutien de la Fondation Université Paris-Saclay et les partenaires
Soutenir la création d'un statut international d'ESH (SIESH)	Présidence VP EDI DRIE Réfèrent-es handicap Pôle diversité handicap	Soutien des partenaires universitaires européens	2028-2029 avec EUGLOH et Fédé 100% Handinamique

8. Renforcer le dispositif de signalement des discriminations liées au handicap

Le dispositif de signalement de l'Université Paris-Saclay, Dalida (Dispositif d'alerte inclusion diversité accueillant) s'est élargi et renforcé en 2024. Il permet aujourd'hui de signaler et de traiter des discriminations et violences liées au handicap.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Assurer le traitement rapide des signalements de discriminations et violences liées au handicap	Dispositif Dalida Réfèrent-es handicap Pôle diversité handicap Correspondante handicap RH	Nombre de situations traitées	En cours et à poursuivre
Communiquer largement sur le dispositif	Dirmarc	Nombre d'actions de communication	En cours et à poursuivre

9. Mettre en réseau les acteurs et actrices du handicap pour favoriser le partage de bonnes pratiques

L'université s'est dotée d'un grand nombre d'acteurs et d'actrices ayant le handicap dans leurs missions. Il convient d'assurer une animation de ces réseaux.

Un certain nombre d'acteurs et actrices de l'université ont dans leurs missions une activité en lien avec les situations de handicap.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Animer le réseau handicap (périmètre employeur et périmètre large)	Pôle diversité handicap Correspondante handicap RH	Nombre de réunions dans une année universitaire	À poursuivre
Participer aux réseaux handicap régionaux et nationaux (Correspondants handicap AMUE, Handi pacte fonction publique FIPHP, Apaches, Atout pour Tous, Atypie-Friendly, Fédé 100% Handinamique)	Correspondante handicap RH Pôle diversité handicap	Nombre d'ESH bénéficiant des dispositifs partenariaux	À poursuivre
Poursuivre et renforcer les actions transverses entre les services handicap des étudiants et des personnels de l'université, notamment pour les événements au sein de l'université (SEEPH, DuoDay...)	Correspondante handicap RH Pôle diversité handicap Chargé de mission handicap	Nombre d'actions réalisées	À poursuivre

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

Le développement durable et la loi sur le handicap de 2005 engagent aujourd'hui les entreprises à recourir davantage aux achats solidaires.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Développer des lots et marchés réservés auprès du secteur adapté et protégé dans le cadre de la politique d'achat de l'université, conformément au SPAER adopté le 08/07/2025	DPAM Correspondante handicap RH	Pourcentage de marchés et lots effectivement passés dans ce cadre	Opérationnel pour les ESAT 2029 pour d'autres entreprises adaptées
Continuer le marché mis en place en mars 2024, pour le transport domicile-travail pour les personnels	DPAM Correspondante handicap RH	Qualité du service	À poursuivre

AXE 2

Développer l'accessibilité physique et numérique

Une université inclusive doit veiller à l'accessibilité de ses locaux et services numériques, c'est-à-dire faire en sorte que l'ensemble de ses locaux et services numériques soient accessibles à toutes les personnes, quel que soit leur handicap.

1. Renforcer l'accessibilité du cadre bâti

Au-delà des obligations réglementaires, l'accessibilité aux bâtiments universitaires est le premier critère objectif et visible d'une université inclusive. Or si les établissements d'enseignement supérieur ont déjà beaucoup fait dans ce domaine, beaucoup reste à faire.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Inciter les composantes et membres de l'Université Paris-Saclay à formaliser dans les contrats d'objectifs et moyens les petits travaux immobiliers d'accessibilité inférieurs à 30 000€ et recenser les gros chantiers en prévision du CPER	Direction du patrimoine DGS	Nombre de travaux réalisés de mise en accessibilité	2027-2028
Faire tester les aménagements par les usagers en situation de handicap	Direction du patrimoine Réfèrent-es handicap Associations étudiantes	Nombre d'aménagements testés, nombre d'aménagements validés	2025-2026
Mettre en place un dispositif automatisé permettant de remonter les problèmes d'accessibilité et toutes les informations relatives aux risques en cas d'évacuation	Direction du patrimoine Services hygiène et sécurité Réfèrent-es handicap DSI	Nombre de demandes faites et traitées	À créer en 2026-2027
Mettre en place un registre d'accessibilité des bâtiments	Direction du patrimoine	Registre d'accessibilité	À créer 2026-2027
Mettre en place un réseau en interne pour faire avancer les travaux d'accessibilité	Correspondante handicap Direction du patrimoine Services techniques	Taux d'amélioration de l'accessibilité des infrastructures	À créer en 2026
Améliorer la visibilité des travaux en interne afin de pouvoir les déclarer au FIPHFP et ainsi diminuer la contribution de l'université	Correspondante handicap Service du patrimoine Services techniques	Augmentation des montants des dépenses déclarées au FIPHFP	Travail transversal à poursuivre 2026-2027

2. Garantir l'accessibilité des ressources numériques

L'Université Paris-Saclay a défini un schéma pluriannuel d'accessibilité numérique voté en 2024, pour la période 2024-2026 et qui sera de nouveau voté en 2026. Ce document contient de nombreuses mesures visant à favoriser l'accessibilité des ressources numériques (par exemple en les rendant accessibles à la navigation au clavier, sans souris, ou encore avec un lecteur d'écran), avec un objectif de niveau de conformité avec les règles d'accessibilité numérique d'au moins 75%.

Le tableau ci-dessous résume les principales mesures issues de ce schéma pluriannuel.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Nommer un ou une référente accessibilité numérique (AN)	VP EDI DGS	Personne nommée	Réalisé
Renforcer la formation et la sensibilisation de l'ensemble des personnels sur l'AN	Référente AN IFP	Nombre de séances proposées	À poursuivre 2025-2026
Intégrer le critère de l'AN aux procédures d'achat et aux contributions des tiers	Référente AN DPAM	Audit AN réalisé sur les applications numériques et nouveaux projets d'outils numériques	2026-2027
Auditer l'accessibilité numérique (AN) et mettre en conformité Adonis	Référente AN DSI	Taux de conformité RGAA (audit externalisé)	2026-2027
Contre-auditer l'AN du site web (Drupal) et le mettre en conformité	Référente AN Dirmarc	Taux de conformité RGAA ; déclaration d'accessibilité	2025-2026
Auditer l'AN de l'application front office	Référente AN DFR	Taux de conformité RGAA (audit externalisé)	2025-2026
Auditer l'AN des SPOC produits par la DIP (focus sur le sous-titrage alternatif)	Référente AN DIP	Taux de conformité RGAA (audit externalisé)	2025-2026
Auditer l'AN des services numériques pour la pédagogie (eCampus)	DIP	Taux de conformité RGAA (audit externalisé)	2025-2026
Auditer l'AN et mettre en conformité le catalogue documentaire (Focus)	Référente AN Service informatique Dibiso	Taux de conformité RGAA (audit externalisé)	2025-2026
Adopter les principes relatifs à l'exception au droit d'auteur pour les personnes en situation de handicap	Référente AN Dibiso	Validation de la note en Codir Dibiso	2025-2026
Partager des ressources relatives à l'AN à destination des étudiant·es en situation de handicap	DVEEC Référent·es AN et référent·es handicap	Nombre de ressources produites et partagées	À poursuivre e-campus en 2025-2026

AXE 3

Former et sensibiliser toutes les communautés, et communiquer sur la politique de handicap

Une politique active en faveur des personnels et des ESH ne peut se résumer à l'application de règlements et de processus. Il convient aussi de transformer l'université par la formation et la sensibilisation de toutes ses communautés, afin de diminuer les stéréotypes et de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap.

1. Former et sensibiliser l'ensemble des communautés

Deux axes de formation et sensibilisation sont à privilégier : la sensibilisation et la formation sur le handicap en général, et la formation au handicap et à l'accueil de personnes en situation de handicap dans une formation, un service ou une équipe.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Sensibiliser l'ensemble des personnels et population étudiante sur le handicap à travers des formations, des webinaires	Correspondant-es et référent-es handicap Institut de formation des personnels (IFP) Services RH	Nombre d'actions de sensibilisation	À poursuivre en 2025-2026
Poursuivre le développement des formations au handicap (dont réglementations et handicaps invisibles) pour tous les personnels, notamment les responsables hiérarchiques, les directeurs et directrices d'unité, les services, les personnels d'accueil et les services en relation avec la population étudiante	Responsables de formations Correspondant-es handicap Services RH Réfèrent-es handicap Institut de formation des personnels (IFP)	Nombre de personnes ayant bénéficié de ces formations	Réalisé et plan de formation mis à jour chaque année
Consolider et développer la formation des futurs enseignants et enseignantes : masters Métiers de l'enseignement et de l'éducation, préparation à l'agrégation, séminaire nouveaux personnels	Réfèrent-es handicap Experts extérieurs dont INSHEA Institut de formation des personnels (IFP)	Nombre de personnes ayant bénéficié de ces formations	Réalisé et plan de formation mis à jour chaque année
Déployer largement la formation sur l'accessibilité numérique	Chargée de mission AN	Nombre de personnes formées	2025-2026

Participer aux DuoDay (campagne d'information en amont de l'événement national)	Services RH Correspondante handicap Dirmarc	Nombre de personnes participant	À poursuivre en 2025-2026
Organiser des événements lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)	Référent-es handicap Correspondante handicap Pôle diversité handicap Chargé de mission handicap Services RH Dirmarc Correspondant-es handicap	Nombre de personnes participant aux ateliers	À poursuivre en 2025-2026
Effectuer des campagnes de communication et de sensibilisation pour recruter des étudiantes et étudiants volontaires (secrétaires d'examen, preneurs de notes, tuteurs et tutrices...)	Référent-es handicap Responsables pédagogiques Associations étudiantes	Nombre d'étudiant-es volontaires Typologie des actions de volontariat	À poursuivre en 2025-2026
Mettre en place des formations avec des modules dédiés pour les responsables d'associations étudiantes	Référent-es handicap DVEEC BDE VP étudiant	Nombre d'étudiantes et étudiants formés	En cours, à poursuivre

2. Communiquer sur le schéma directeur handicap auprès de l'ensemble des communautés

Le schéma directeur handicap constitue la pierre angulaire de la politique de l'Université Paris-Saclay en matière de handicap. À ce titre, communiquer sur ce document est essentiel.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Organiser des séances de présentation du schéma directeur pluriannuel dans différentes instances et auprès de différents réseaux	Présidence VP EDI Chargé de mission handicap DAJI DGS DDGS	Nombre de présentations et volumétrie des personnes bénéficiaires de la présentation	2025-2026

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

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

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

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Proposer des formations (type C2i/Pix pour non-voyant-es) permettant de certifier les compétences des personnes en situation de handicap	Direction de la formation continue tout au long de la vie	Nombre de personnes certifiées	Opérationnel À développer 2025-2030
Construire et enrichir progressivement un catalogue de formations continues spécifiques (accessibilité numérique...)	Direction de la formation continue tout au long de la vie Institut de formation des personnels (IFP) Dirmarc	Nombre de formations du catalogue Nombre de personnes formées	2025-2026
Favoriser la création de modules de formation au handicap adapté aux formations qui s'y prêtent, avec l'idée forte que chaque étudiante et étudiant ou personnel issu de l'Université Paris-Saclay doit avoir des compétences sur le handicap, articulées à sa discipline	Référent-es handicap Chargé de mission handicap Correspondante handicap RH Associations étudiantes Ensemble des services de formations	Nombre de personnes ayant suivi un module spécifique Nombre de formations proposant ces modules	À développer 2026-2030
Créer un diplôme universitaire (DU) relatif à la diversité et l'inclusion, avec des modules dédiés au handicap	VP EDI Cheffe de projet égalité-diversité Chargé de mission handicap Référent-es handicap	Création du DU	À développer 2026-2030
Organiser une formation pour les correspondantes et correspondants handicap locaux dédiés aux personnels	Dirmarc Correspondante handicap RH	Nombre de correspondantes et correspondants handicap pour le personnel formé	2027-2030

AXE 4

Développer et soutenir la recherche sur le handicap

La question du handicap est déjà abordée dans de nombreux travaux de recherche menées au sein de l'Université Paris-Saclay.

1. Mettre en visibilité les recherches intégrant la thématique du handicap

Il est important de donner une plus grande visibilité à ces travaux.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Recenser chaque année les recherches effectuées dans le domaine du handicap et en présenter une synthèse au comité de suivi du SDH et sur le site de l'Université Paris-Saclay	Dibiso DIREV Dirmarc Référent-es handicap	Nombre de chercheurs et chercheuses identifiés sur le handicap	À créer en 2025-2026
Mettre en visibilité les actions de recherche lors du colloque biannuel « Handiversité » regroupant les acteurs de l'innovation autour du handicap à Paris-Saclay	Chargé de mission handicap Équipe handiversité Dirmarc	Nombre de personnes participant Nombre de projets présentés	À poursuivre en 2025-2026
Recenser et communiquer sur les séminaires de recherche en lien avec le handicap	Référent-es handicap Pôle diversité handicap Dirmarc	Nombre de séminaires qui se sont tenus et nombre de personnes participant	À mettre en place en 2026-2027

2. Inciter les laboratoires à intégrer la dimension handicap dans leurs thématiques de recherche

La qualité de la recherche et l'étendue des disciplines couvertes font de l'Université Paris-Saclay un lieu privilégié pour appréhender la question de la recherche au profit du handicap dans toutes ses dimensions : recherche fondamentale, technologique, médicale, clinique, sociologique et opérationnelle. Par ailleurs, l'intelligence artificielle est devenue omniprésente dans notre environnement et est en train de transformer nos modes de vie. Des systèmes d'assistance à l'écriture pour personnes handicapées ont vu le jour, ainsi que des logiciels permettant aux personnes sourdes et muettes de

participer à des conversations via leur téléphone portable. Il est possible de profiter de l'importante mobilisation autour de l'intelligence artificielle afin d'y inclure tous les aspects liés aux handicaps. Une prise de conscience des biais existants dans les données d'apprentissage et dans les algorithmes d'intelligence artificielle est en cours, il est important de prendre en compte ceux liés aux handicaps.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Sensibiliser les chercheurs et chercheuses sur la thématique du handicap et l'importance d'une approche pluridisciplinaire sur ces questions	Institut de formation des personnels (IFP)	Nombre de projets de recherche intégrant une dimension handicap Nombre d'actions de sensibilisation organisées	Plan de formation sensibilisation handicap 2025-2026
Récompenser les travaux de chercheurs et chercheuses sur des applications pour le handicap	Référent-es handicap Dirmarc Fondation Université Paris-Saclay	Nombre de candidatures pour prix du colloque Handiversité	Tous les 2 ans à travers le colloque Handiversité
Intégrer des bonus dans les AAP génériques pour les projets de recherche incluant une dimension handicap	VP Recherche	Nombre de projets financés abordant la thématique du handicap	2025-2026
Prévoir la possibilité pour des chercheurs et chercheuses en situation de handicap d'indiquer si besoin le temps additionnel nécessaire pour leur projet	VP Recherche	Nombre de chercheurs et chercheuses ayant bénéficié d'un temps additionnel	2026-2027
Prévoir des aides pour la mobilité et l'aide à la mobilité des chercheurs et chercheuses en situation de handicap	VP Recherche DIREV	Nombre de projets retenus	2025-2026
Sensibiliser les chercheurs et chercheuses et les entreprises travaillant sur l'intelligence artificielle aux difficultés d'accès aux technologies numériques rencontrées par de nombreuses personnes en situation de handicap et aux potentialités que ces technologies offrent en matière d'inclusion	Chargé de mission handicap Institut de formation des personnels (IFP) DATAIA VP IA VP Recherche	Nombre de séances d'informations organisées	À créer avec DATAIA 2026-2027

Augmenter le nombre de contrats doctoraux fléchés et développer des partenariats privés permettant d'inclure un soutien sur le volet doctorant en situation de handicap	Services RH MDD Chargé de mission handicap Pôle diversité handicap Cellule de développement des partenariats Fondation Université Paris-Saclay VP EDI VP Recherche	Nombre de contrats fléchés sur la durée du schéma directeur handicap Nombre de partenariats privés permettant le développement du soutien aux doctorantes et doctorants	2026-2027
Informar les ESH en master sur la poursuite en doctorat et sur l'existence de contrats fléchés	Services RH MDD Chargé de mission Handicap Pôle diversité handicap Gestion vie étudiante doctorat	Nombre d'ESH poursuivant en doctorat	2026-2027

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

Depuis la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées », l'accessibilité des produits et services est une question d'actualité pour le domaine de l'ergonomie. De nombreux courants inspirés ou connexes de l'Universal Design (ou Conception Universelle) proposent des démarches prônant une conception de produits utilisables facilement par un maximum de la population quelles que soient ses caractéristiques. Il est utile de sensibiliser les expertes et experts du design sur la prise en compte des personnes en situation de handicap dès leur réflexion sur le design des objets.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Sensibiliser les responsables du Design Spot et des fablabs sur les enjeux du handicap (prévention et conception universelle)	Responsables du Design Spot et des fablab Référent-es handicap	Nombre de projets issus du Design Spot et des fablabs répondant aux attentes des personnes en situation de handicaps	À poursuivre en 2025-2026

AXE 5

Actions spécifiques pour la population étudiante

1. Agir autour du plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH)

Tout ESH qui souhaite bénéficier d'un aménagement d'étude ou d'examen doit prendre rendez-vous avec un médecin du Service de santé étudiante (SSE), ou médecin délégué de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui transmet son avis au service handicap d'accompagnement. Le responsable de l'établissement valide ensuite par délégation les aménagements à apporter, qui font l'objet de la mise en place d'un plan d'accompagnement personnalisé de l'étudiant·e handicapé·e.

L'accompagnement tout au long du parcours des étudiant·es en situation de handicap implique de nombreux acteurs et actrices et services de l'université. Il relève dans tous les cas d'une action concertée, entre le service de santé étudiante, le Pôle diversité et handicap, les référentes et référents handicap et l'équipe pédagogique, ainsi que le service d'aide à l'orientation et l'insertion professionnelle, ou encore les associations étudiantes de filière. Cette collaboration est indispensable à la mise en place d'un accueil personnalisé de qualité.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Mettre en place un PAEH pour toutes les étudiantes et tous les étudiants en situation de handicap, défini en lien avec le service de santé étudiante	Référent·es handicap SSE Pôle diversité handicap	Évolution du nombre de PAEH	À poursuivre
Harmoniser les procédures du PAEH au sein des composantes	Référent·es handicap Responsables des formations VP EDI	Taux d'aménagements aboutis	Réalisé en 2023-2024 avec l'appui de la DAOP
Prévoir systématiquement les aménagements dès la construction du calendrier des examens	Service d'accompagnement et de scolarité Service des examens en composantes Pôle diversité et handicap	Nombre d'examens avec aménagements	À poursuivre
Accompagner les ESH dans leurs parcours inter établissements et composantes au sein de Paris-Saclay	Référent·es handicap Services de formation	Nombre d'ESH réalisant un parcours inter établissements	À poursuivre

Mettre en place des équipes plurielles dans chaque composante/établissement en fonction des besoins/situations rencontrées	Responsables des formations Réfèrent-es handicap	Nombre d'équipes constituées	À poursuivre
Développer des partenariats avec des acteurs et actrices de la prévention et de la santé	Réfèrent-es handicap SSE Associations étudiantes	Type et nombre de partenariats réalisés	À poursuivre
Renforcer des partenariats avec les 2 CROUS pour des logements réservés PMR	VP EDI DVEEC Pôle diversité handicap Réfèrent-es logement et handicap CROUS	Nombre de résidences ou de studios adaptés Nombre d'ESH logés en résidence CROUS	2025-2026
Développer des partenariats avec des bailleurs de résidences étudiantes adaptées à l'accueil d'ESH lourd	CROUS-FSEF (Fondation santé des étudiants de France) DVEEC (Pôle diversité handicap et Pôle vie pratique et Cellule action sociale) Collectivités locales	Type et nombre de partenariats Nombre d'ESH bénéficiant du service	2025-2026

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

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

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Accompagner les ESH vers l'emploi : aide à la recherche de stage, alternance et emploi	Service de scolarités Réfèrent-es handicap DFR Partenaires	Nombre d'ESH ayant obtenu un stage ou une alternance ou un emploi : dans ce cadre Total	À poursuivre
Compléter le PAEH par un volet relatif à l'insertion professionnelle	Réfèrent-es handicap	Nombre de PAEH incluant un volet relatif à l'insertion professionnelle	À réaliser en 2026-2207
Inciter les étudiant-es à faire une demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)	Réfèrent-es handicap Pôle diversité et handicap	Nombre d'ESH avec RQTH	2025-2026

Proposer des ateliers spécifiques, en lien avec des partenaires, par exemple AGEFIPH, FIPHFP, SSE, CAP Emploi, Convention atout pour tous, Tremplin, Fédé 100% Handinamique ou des solutions externes privées	Référent-es handicap DFR	Nombre d'ateliers réalisés	2025-2026
Organiser des conférences RH avec les recruteurs des entreprises pour présenter la qualité des formations et les dispositifs d'accompagnement mis en place au sein de Paris-Saclay	DFR DRH Services RH	Nombre d'entreprises ayant bénéficié de ces conférences, Évolution de l'employabilité des ESH	À créer en 2025-2026
Entretenir le lien avec les alumni : encourager la constitution d'un réseau des ancien·nes étudiant·es en situation de handicap	DVEEC (Pôle diversité handicap et Pôle accueil et associations étudiantes) Chargé de mission handicap DFR (Alumni)	Nombre de personnes membres du réseau	À créer en 2026-2027
Inclure un volet handicap dans toutes les conventions avec les entreprises	Référent-es handicap DFR	Nombre de conventions intégrant un volet handicap	À poursuivre en 2025-2026
Faciliter les années de césure (de type stage en entreprise) pour les ESH	VP CFVU, DFR VP EDI Référent-es handicap	Nombre d'ESH réalisant une année de césure	À développer en 2025-2026

3. Soutenir et valoriser le tutorat vers les lycéen·nes et les étudiant·es

L'accompagnement des ESH doit être personnalisé. À cet égard, les tutorats entre ESH et valides se développent de plus en plus dans les universités car ils offrent d'excellents résultats. Cela passe par la mise en place d'une politique de tutorat dès le lycée afin de faciliter leur accès et leur intégration au sein de l'université.

Action	Pilotes et moyens	Indicateurs	Calendrier
Consolider, développer et coordonner les programmes de tutorats parmi les dispositifs existants comme les Cordées de la réussite	Pôle diversité handicap Référent-es handicap DFR	Nombre de dispositifs de tutorat Nombre d'établissements participants Nombre de tutorats	2025-2026
Renforcer la communication auprès du corps enseignant du secondaire pour faciliter l'accès aux filières sélectives	Responsables de formation Référent-es handicap	Nombre d'ESH dans les filières sélectives	À créer en 2026-2027

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

Il est important de faciliter la mise en place de réseaux et associations étudiantes qui constitueront un premier réseau de proximité et contribueront à sensibiliser plus largement l'ensemble de la communauté étudiante sur les thématiques liées au handicap.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Favoriser et soutenir le développement d'associations étudiantes sur le domaine du handicap	Référent-es handicap BDE Associations VP étudiant DVEEC (Pôle diversité handicap et Pôle accueil et vie associative)	Nombre d'associations sur le domaine handicap	À développer en 2025-2026
Mettre en place un réseau de relais de proximité qui s'appuie sur des associations étudiantes existantes ou à créer	Référent-es handicap BDE Associations VP étudiant DVEEC	Nombre de volontaires pour participer à ces relais de proximité	À créer 2025-2026

5. Développer des pédagogies inclusives

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

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Utiliser des outils permettant d'adapter la pédagogie aux difficultés rencontrées par les ESH	DIP DFR Référent-es handicap	Nombre d'ESH ayant bénéficié de ces dispositifs Nombre de parcours de formation utilisant ces dispositifs	2026-2027
Mettre à disposition des documents ressource sur le handicap, centralisés sur le site web de l'Université Paris Saclay	DIP Dirmarc	Nombre de ressources disponibles	À poursuivre
Mettre en place un dispositif de suivi pour les ESH qui suivent leur formation à distance	DIP DSI DFR Référent-es handicap	Nombre d'ESH bénéficiaires	2026-2027
Travailler à la conception universelle des apprentissages	Chargé de mission sur le sujet		À poursuivre

AXE 6

Actions spécifiques pour les personnels

À travers la Mission insertion handicap de la DRH, l'Université Paris-Saclay a un rôle essentiel dans l'accompagnement de ses personnels en situation de handicap (accessibilité des consignes de travail à tous les types de handicap, des aménagements de poste...).

Dans le cadre du soutien et du maintien en emploi, il existe des prestations de service et de conseil, des aides financières et des aides matérielles, mobilisables en fonction des situations, pour faciliter la prise de poste, l'intégration, la formation ou l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap.

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

Le recrutement d'une personne en situation de handicap peut passer par les mêmes structures et circuits que pour tout autre public. Cependant, d'autres possibilités, telles que l'ouverture de postes réservés « BOE » (bénéficiaire obligation d'emploi) restent mal connues. Cet axe a pour but d'insérer davantage de personnels « BOE » au sein de l'université dans un esprit inclusif et d'atteindre au moins 6 % légaux.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Recruter davantage de personnel BOE	Services RH responsables recrutement Correspondante handicap RH	Nombre de BOE recruté-es	À poursuivre
Faire apparaître les coordonnées des correspondantes et correspondants handicap sur les pages de recrutement sur l'intranet et du site internet	Services RH responsables recrutement Correspondante handicap RH	Coordonnées ajoutées	À créer en 2025-2026
Passer par les réseaux associatifs pour transmettre les avis de recrutements	Services RH responsables recrutement Correspondante handicap RH	Nombre de BOE recruté-es	À créer en 2025-2026
Compléter le kit du « nouvel arrivant » concernant la prise des personnels en situation de handicap	Services RH responsables recrutement Correspondante handicap RH	Kit complété	2026-2027
Mener une campagne de sensibilisation pour favoriser l'ouverture de postes BOE dans tous les services	Responsables d'établissement ou de composantes DDGS Chef-fes de services	Nombre de postes ouverts	À créer en 2025-2026

Mener la campagne de recrutement des agents BOE déjà en poste : informer directement les BOE en CDD, déclaré-es au FIPHFP, en activité, des calendriers de recrutement BOE	Correspondante handicap RH Services RH	Nombre de BOE recruté-es	2025-2026
Maintenir et développer des partenariats externes pour aider au recrutement de personnels en situation de handicap : France Travail, Cap emploi, DuoDay, Agefiph (CVthèque, publication), Handi-Talent...	Services RH	Nombre de BOE recruté-es	À poursuivre

2. Coordonner les besoins de recrutement RH avec les responsables des formations et les étudiant·es en situations de handicap

L'université peut par ailleurs recruter ses diplômées et diplômés en situation de handicap.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Offrir aux ESH des opportunités afin de poursuivre leur parcours professionnel au sein de l'Université Paris-Saclay	Responsables RH Responsables du recrutement Réfèrent-es et correspondant-es handicap RH Responsables de formations	Nombre d'ESH recruté-es directement à l'issue de leurs études	À créer en 2025-2026
Continuer à organiser les DuoDay (campagne en juin/juillet, pour une réalisation de Duos, durant la SEEPPH)	Correspondante handicap RH Services RH	Nombre de recrutements à la suite des DuoDay	Opérationnel À poursuivre en 2025-2026

3. Soutenir et maintenir les personnels en situation de handicap dans l'emploi et dans leur carrière

Le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap constitue une obligation pour l'université. Par ailleurs, le handicap ne doit pas constituer un frein à la carrière des personnes. De nombreuses actions sont mises en place en ce sens.

Action	Pilote et moyens	Indicateurs	Calendrier
Mener une analyse pour mesurer l'évolution de carrière des personnels en situation de handicap	Services RH	Analyse réalisée	2026-2027
Améliorer le processus d'information sur le déroulement de carrière des agent BOE	Services RH	Nombre de personnels suivis au plus près par leurs gestionnaires	2026
Améliorer la communication des coordonnées de la correspondante handicap et du service de prévention et de santé au travail	Correspondante handicap RH Services RH Dirmarc	Nombre de personnels déclarés	2025-2026
Proposer et rendre visibles des outils d'accessibilité (ex. : traduction en langue des signes, transcription audio, outils numériques...)	Correspondante handicap RH Services RH Référente AN	Nombre de personnels bénéficiaires d'un outil d'accessibilité	À développer 2026-2027
Réaliser des points réguliers pour éviter l'isolement et identifier les difficultés du personnel sur son poste de travail	Correspondante handicap RH Médecine du travail Services RH	Nombre de personnels suivis	À poursuivre
Poursuivre la mise en place des moyens de compensation nécessaires et l'achat de matériel adapté (ex : sièges ergonomiques, logiciels adaptés...)	Correspondante handicap RH Médecine du travail Services RH	Nombre d'achats de matériels adaptés	À poursuivre
Poursuivre le respect des aménagements organisationnels mis en place (ex. : aménagement d'horaires...)	Médecine du travail Services RH	Nombre d'aménagement organisés	À poursuivre
Poursuivre l'aide financière pour les personnels en situation de handicap pour l'achat de matériel adapté (Commission d'aide financière, Commission universitaire pour le personnel en situation de handicap)	Correspondante handicap RH Médecine du travail	Nombre d'aides financières accordées	À poursuivre

Transporter les agents BOE, de leur domicile au lieu de travail, sur prescription médicale de la médecine du travail	Correspondante handicap RH Médecine du travail	Nombre de personnels pris en charge	À poursuivre
Améliorer la communication autour des aides humaines (tierce personne recrutée pour une assistance partielle ou totale dans les actes essentiels de la vie quotidienne au travail (mobilité, communication, tâches et exigences générales, relations avec autrui, transcription, lecture...))	Services RH Correspondante handicap RH Médecine du travail	Nombre de personnels aidés	2026-2027
Identifier des solutions de maintien dans l'emploi pour le personnel BOE	Correspondante handicap RH Médecine du travail Cap emploi	Nombre d'agent-es BOE pris en charge dans le process du maintien dans l'emploi	À poursuivre
Renforcer le processus de mise en place et de suivi relatif aux aides humaines	Services RH Correspondante handicap RH Médecine du travail	Nombre d'aides humaines mises en place	2026-2027
Rendre visible la possibilité de mise en place d'aides humaines	Services RH Correspondante handicap RH Réfèrent-es handicap	Nombre de personnels embauchés en tant qu'aide humaine	2025-2027
Mettre en place un dispositif de fléchage du matériel adapté acheté par l'université (remise du matériel en cas de départ à la retraite ou fin de contrat, faire des conventions avec le futur employeur de l'agent BOE en cas de mutation, détachement...)	Correspondante handicap RH Médecine du travail Services RH Direction de l'environnement de travail DSI	Nombre de matériels répertoriés pouvant être réattribués	2026-2028
Créer un protocole d'accueil du nouvel arrivant à destination des directions recruteuses afin d'identifier des solutions de maintien dans l'emploi le plus rapidement possible pour le personnel en situation de handicap	Pour le protocole : DRH Service mobilité recrutement Pour les solutions mises en place pour le maintien dans l'emploi : Correspondante handicap RH Service de prévention et de santé au travail Cap emploi	Nombre de situations prises en charge et résultat (maintien dans l'emploi, prises en charge sur le plan médical - CLM, CLD, invalidité -)	2026-2028
Vérifier systématiquement qu'une nouvelle organisation ou un changement de l'environnement de travail ne nécessite pas une formation (ex : utilisation de nouveaux logiciels...) ou un nouvel aménagement de poste (ex. : aménagement horaire)	Services RH IFP Correspondante handicap RH Médecins de prévention	Nombre de situations prises en charge	2027-2028

Mettre en place, le cas échéant, des études ergonomiques préalables à l'aménagement des postes de travail pour les personnels en situation de handicap	Correspondante handicap RH Médecine du travail Cap emploi FIPHFP	Nombre de situations prises en charge	À poursuivre et développer
Permettre aux personnels en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement professionnel et médico-social pour sécuriser leur parcours professionnel	Correspondante handicap RH Assistantes sociales Médecine du travail Services RH	Nombre de situations prises en charge	Opérationnel
Faire des enquêtes auprès des agents BOE sur leurs attentes et propositions d'amélioration de leur vie au travail	Correspondante handicap RH Assistantes sociales Médecine du travail Services RH	Indicateurs relatifs aux attentes et à la qualité de vie au travail des agent·es BOE	À créer en 2026
Développer des formations spécifiques en direction des personnels en situation de handicap (type C2i pour déficients visuels)	Institut de formation des personnels DIP Référentes et référents handicap	Nombre de nouvelles formations spécifiques Nombre de participations aux formations	2025-2026

Glossaire

- BDE** : Bureau des étudiantes et étudiants
- BOE** : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- CAF** : Caisse d'allocations familiales
- CGE** : Conférence des grandes écoles
- CLM** : Congé de longue maladie
- CLD** : Congé de longue durée
- DFR** : Direction de la formation et de la réussite
- DIBISO** : Direction des bibliothèques, de l'information et la science ouverte
- DIP** : Direction de l'innovation pédagogique
- Dirmarc** : Direction de la marque et de la communication
- DPAM** : Direction performance achats et marchés
- DRIE** : Directions des relations internationales et européennes
- DSI** : Direction des systèmes d'information
- DVEEC** : Direction de la vie étudiante et de l'égalité des chances
- ESAT** : Établissements ou services d'aide par le travail
- ESH** : Étudiante et étudiant en situation de handicap
- EUPC** : École universitaire de premier cycle
- FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- IFP** : Institut de formation des personnels
- MDPH** : Maison départementale pour les personnes handicapées
- PAEH** : Plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé
- PMR** : Personne à mobilité réduite
- QVT** : Qualité de vie au travail
- RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- SEEPH** : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- SSE** : Service de santé étudiante
- SUAPS** : Service universitaire des activités physiques et sportives



Janvier 2026

universite-paris-saclay.fr