



Schéma directeur du handicap 2023-2027

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Schéma directeur du handicap
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne 2023-2027

Table des matières

Mot de la Présidente

1. PRESENTATION GENERALE

1.1 Le cadre de référence

1.2 Les objectifs de la politique Handicap de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

1.3 La méthode de conception du schéma directeur 2023-2027

2. PILOTAGE ET MOYENS

2.1 Supervision de la politique Handicap

2.2. Les principaux pôles et agents mobilisés

2.3. Moyens financiers

3. ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

3.1 Un nombre croissant d'étudiants en situation de handicap au sein de l'université

3.2 Mieux identifier les étudiants en situation de handicap et leurs besoins

3.3 Améliorer le suivi des étudiants en situation de handicap

3.4 Développer un accompagnement spécifique pour les doctorants en situation de handicap

3.5 Favoriser la participation aux activités sportives et culturelles proposées par l'université

3.6 Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

4. SENSIBILISER ÉTUDIANTS ET PERSONNELS À LA QUESTION DU HANDICAP

4.1 Former les personnels et les étudiants à l'inclusion des personnes en situation de handicap

4.2 Développer des actions de sensibilisation sur la diversité des situations de handicap

4.3 Visibiliser les enseignements et les recherches sur le handicap à Paris 1

5. RECRUTEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

5.1 Recrutement de personnels en situation de handicap

5.2 Informer les personnels de la possibilité de déclarer leur handicap

5.3 Accompagnement et maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

5.4 Développer et optimiser des politiques d'achat plus inclusives

6. L'ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE ET NUMÉRIQUE

6.1 Accessibilité des locaux

6.2 Accessibilité numérique

6.3 Accessibilité des ressources documentaires

ANNEXES

1 Calendrier de consultation des instances

2 Glossaire

3 Etat des lieux des étudiants en situation de handicap

4 Etat des lieux des agents de l'université en situation de handicap

5 Etat de l'accessibilité des locaux de l'université

Mot de la Présidente

Depuis plusieurs années maintenant, l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne porte une attention toute particulière à l'accompagnement de ses étudiants et personnels en situation de handicap afin de rendre publics les objectifs que notre établissement se donne en la matière et conformément à la réglementation. La politique volontariste de Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'inscrit au sein du schéma directeur du handicap.

Avec cette troisième édition, l'élaboration du schéma directeur pluriannuel du handicap est, à chaque nouvelle rédaction, l'occasion de mobiliser la communauté universitaire autour de ce sujet stratégique en faveur de l'égalité. Garantir un accueil et un accompagnement toujours meilleurs, renforcer l'accessibilité de nos locaux ou encore l'accessibilité numérique sont autant d'objectifs que nous continuons de poursuivre.

Via le relais handicap nous avons pu, par exemple, accompagner plus de 900 étudiants lors de l'année universitaire 2021-2022 en mettant en place des aménagements de cours et d'examens. De nombreuses aides sont également déployées pour assurer un quotidien plus serein pour les étudiants et les personnels de notre communauté.

Ce schéma directeur pluriannuel du handicap aura pour ambition de développer le bien-être des étudiants et des personnels au sein de notre université et de favoriser le bien-vivre ensemble. Les actions présentées dans les axes stratégiques ne représentent pas seulement des avancées pour les personnes en situation de handicap, elles représentent aussi un réel apport pour l'ensemble de la communauté.

Le relais handicap intégré au pôle de la Vie étudiante de la direction des études et de la vie étudiante (DEVE), la direction des ressources humaines (DRH), la direction du patrimoine immobilier (DPI), la direction partenariat entreprises et insertion professionnelle (DPEIP), le service de santé étudiante (SSE), tous les services concernés – et la liste est longue –, le service des sports (UEFAPS) – si actif dans l'intégration des personnes en situation de handicap et le développement du handisport – et l'ensemble des délégués handicap des composantes, les différentes catégories du personnel dont les enseignants et les enseignants-chercheurs se sont réunis autour d'une question commune au sein de la commission handicap pour construire ensemble ce schéma directeur avec en ligne de mire 2027. Je tiens, ici, à remercier vivement les services et tous ceux qui se sont investis pour leurs actions auprès des publics en situation de handicap tout autant que pour leur contribution à l'élaboration de ce schéma directeur.

Plus que vivre ensemble, faire ensemble !

1) PRESENTATION GENERALE

Le schéma directeur Handicap 2023-2027 constitue le troisième schéma directeur adopté par l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. L'université a voté son premier schéma directeur pluriannuel du handicap en 2013 et le deuxième en 2019. Améliorer l'accueil des étudiants et personnels en situation de handicap est une priorité fondamentale de l'établissement.

1.1) Le cadre de référence

Pour permettre une meilleure prise en compte du handicap, notamment au sein des universités, la réglementation a évolué ces dernières décennies, à travers notamment deux textes de référence.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (dite loi handicap) donne d'abord une **définition juridique du handicap**, codifiée à [l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles](#), en l'envisageant dans sa diversité :

« 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 ».

Cette loi a, ensuite, introduit un changement de paradigme : ce n'est plus à la personne handicapée de s'adapter à la société mais c'est à la société de s'adapter à la personne pour restreindre les situations de handicap. L'objectif est de parvenir à une société accessible et inclusive qui concourt à l'égalité des chances. Posant le principe selon lequel la solidarité nationale s'exerce à l'égard de toute personne en situation de handicap, cette loi a instauré :

- La création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) qui accueillent, informent, accompagnent, et conseillent les personnes handicapées et leur famille ; elles doivent aussi sensibiliser tous les citoyens au handicap.
- Le droit à la compensation, qui permet de couvrir les besoins en aides humaines et techniques, l'aménagement du logement, du véhicule, les aides spécifiques ou exceptionnelles et les aides animalières.
- L'instauration de compléments à l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) : complément de ressources et majoration pour la vie autonome.

Concernant les étudiants, la loi réaffirme la **possibilité de prévoir des aménagements** afin que les étudiants handicapés poursuivent leurs études, passent des concours.

Enfin, la loi étend au secteur public l'**obligation d'emploi** déjà applicable dans le secteur privé depuis 1987. Ainsi, à l'instar de tous les employeurs publics d'au moins vingt agents, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est soumise à l'obligation d'emploi de **6% de personnels en situation de handicap au regard de son effectif total**, sous peine de payer une contribution. Dans la fonction publique, cette contribution alimente le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi Fioraso) a prévu la **mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de**

politique du handicap au sein des établissements d'enseignement supérieur. Elle prévoit que « *le conseil d'administration adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique* » ([article L. 712-3 du code de l'éducation](#)). Ainsi, conformément à [l'article L. 712-6-1, III du code de l'éducation](#), le conseil académique en formation plénière propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité social d'administration, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue à [l'article L. 351-1 du code général de la fonction publique](#). Chaque année, le président présente au conseil d'administration un bilan de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivis.

Les établissements d'enseignement supérieur sont tenus d'élaborer une stratégie handicap et un plan d'actions pluriannuel à l'échelle de l'établissement visant à permettre l'accès aux enseignements et à la recherche pour les étudiants en situation de handicap, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, ou encore l'accessibilité des locaux, des services et des activités. Cette stratégie doit aboutir à passer d'une logique d'aide individualisée à celle d'accessibilité globale de l'environnement des étudiants et des personnels en situation de handicap.

A cet égard, la [charte « Université/Handicap » conclue le 4 mai 2012](#), dont l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne est signataire, invite les universités à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie en articulant étroitement quatre axes :

- La consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiants handicapés dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle ;
- Le développement des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
- L'accroissement de la cohérence et de la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap ;
- Le développement de l'accessibilité des services offerts par les établissements.

1.2) Les objectifs de la politique Handicap de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

L'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne défend un **modèle d'université inclusif et ouvert à toutes et tous**. Pour les étudiants et personnels en situation de handicap, cette inclusivité doit se traduire par un accompagnement individuel de grande qualité et, plus largement, par une sensibilisation de toute la communauté universitaire à la question du handicap.

Ces objectifs généraux étaient déjà au cœur du schéma directeur 2019-2022, dont un certain nombre d'actions (55 sur 90) ont pu être réalisées ou sont en cours de réalisation. Néanmoins, certaines actions (35 sur 90) n'ont pas pu être menées à bien. Ce bilan en demi-teinte s'explique en grande partie par l'impact de la crise Covid sur le fonctionnement des services de l'université, mais aussi par la complexité pour une université à traiter de manière transversale la question du handicap.

Partant de ce constat, le **schéma directeur 2023-2027** vise à améliorer encore davantage l'accueil des personnes en situation de handicap au sein de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne en **renforçant le pilotage de la politique Handicap** ainsi que le nombre d'agents impliqués sur le sujet. En effet, la politique Handicap de l'université Paris 1 repose aujourd'hui essentiellement sur le relais handicap (pour les étudiants) et la direction des ressources humaines (pour les personnels). Or, pour faire face à l'augmentation croissante du nombre d'étudiants et personnels en situation de

handicap, tout en améliorant la qualité de l'accueil de ces personnes, il est indispensable que ces services bénéficient de soutiens supplémentaires et de relais dans l'ensemble des directions et composantes de l'université.

1.3) La méthode de conception du schéma directeur 2023-2027

La réflexion sur le schéma directeur Handicap 2023-2027 a impliqué, sous la supervision des vice-présidences CA – RH et CFVU – Vie étudiante, les services centraux concernés pendant plusieurs mois (septembre 2022 à janvier 2023) : DEVE, DRH, Dircom, DSIUN, DPEIP, DIREVAL, DAFB, DPI, DL, DPSE, DRI. A cette liste s'ajoute l'UEFAPS, également fortement engagée pour construire un environnement universitaire handi-accueillant.

Plusieurs réunions ont également été organisées sur des thématiques plus précises avec le relais Handicap, des directions et responsables administratifs de composantes ainsi que le service de santé étudiante de l'université. Des documents de travail sur le sujet ont aussi été diffusés auprès du comité permanent de la CFVU.

La mission Egalité a également été associée à la réflexion sur la politique Handicap de l'établissement.

Enfin, la commission handicap de l'université a été réunie à deux reprises pour discuter et débattre du bilan du schéma 2019-2022 et des lignes directrices du schéma 2023-2027.

2) PILOTAGE ET MOYENS

Le bilan du schéma 2019-2022 a fait ressortir la nécessité de faire évoluer le pilotage de la politique Handicap de l'université Paris 1 pour améliorer la qualité de l'accueil des personnes en situation de handicap. Consolider les instances de direction et de réflexion de la politique Handicap permettra une mobilisation plus régulière et plus étendue des services et personnels de l'université sur ce sujet essentiel.

2.1) Supervision de la politique Handicap

Pour encourager une réflexion régulière sur le handicap et améliorer le suivi de la politique Handicap de l'université, le **schéma 2023-2027 propose** :

a) La création d'un « chargé de mission handicap » :

- nommé par le président de l'université parmi les personnels de l'université ;
- en charge d'une quadruple mission consistant à : 1°) coordonner la mise en œuvre de la politique Handicap de l'établissement, en respectant le présent schéma directeur et en étroite collaboration avec les VP RH et Vie étudiante, 2°) veiller à identifier les besoins des personnes en situation de handicap, 3°) répondre aux problèmes concrets des personnels chargés d'accompagner ces personnes, 4°) animer la réflexion menée au sein du comité de pilotage handicap, de la commission handicap de l'établissement ainsi que du réseau des délégués handicap ;
- travaillant en relation avec le correspondant handicap de la DRH, les référents du relais handicap, les délégués handicap des services et composantes.

b) La mise en place d'un « comité de pilotage handicap » :

- présidé par le président de l'université et composé du chargé de mission handicap, des vice-présidents RH et Vie étudiante, de représentants des services centraux concernés (DEVE/relais handicap, DRH/correspondant handicap, DIRCOM, DSIUN, DPEIP, DIREVAL, DAFB, DPI, DL, DPSE, DRI, DAJI, Direction du développement durable) ainsi que de l'UEFAPS et de la mission Egalité ;
- responsable du suivi du schéma directeur et de la mise à l'agenda du handicap dans les activités des directions centrales et des composantes de l'université ;
- réuni trois fois par an (septembre, janvier, juin).

c) La consolidation du rôle réflexif et prospectif de la « commission handicap » :

- composée du chargé de mission handicap, des vice-présidents RH et CFVU, de deux représentants des personnels enseignants, deux représentants des personnels BIATSS, deux représentants des usagers élus au CAC, un représentant handicap par famille disciplinaire et un responsable administratif par famille disciplinaire, le responsable du pôle Vie étudiante, le correspondant handicap, le médecin coordinateur du service de santé étudiante pour les étudiants et le médecin de prévention pour les personnels ;
- organe de réflexion sur les problématiques liées au handicap ;
- réunie régulièrement tout au long de la durée du schéma directeur, au moins une fois par an.

Au delà de ces responsabilités spécialisées, il reste par ailleurs indispensable d'aborder régulièrement la question du handicap dans les **différentes instances et conseils de l'université**. Conformément à ce qui est prévu par la loi de juillet 2013, un bilan annuel de la politique Handicap sera notamment présenté devant le conseil d'administration.

2.2) Les principaux pôles et agents mobilisés

La mise en œuvre concrète de la politique Handicap de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne repose sur quelques acteurs essentiels, dont le **schéma 2023-2027** souhaite **consolider et visibiliser** le rôle :

a) Le relais handicap

Le relais handicap, qui est rattaché à la DEVE, a pour mission d'accueillir et accompagner les étudiants en situation de handicap de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Composé de trois agents en 2019, il en compte **cinq depuis octobre 2021**, tous **référents handicap** depuis septembre 2022¹. Ces référents aident les étudiants en situation de handicap à poursuivre leurs études et à participer à la vie de l'établissement. Ils rencontrent d'ailleurs régulièrement les référents handicap d'autres universités pour échanger sur les bonnes pratiques à développer pour soutenir au mieux les étudiants, notamment par ex. lors des journées nationales des relais handicap ou encore à l'occasion de formations spécifiques organisées par le ministère. Le relais mène également des actions d'information et de sensibilisation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire, notamment via la conception des guides handicap étudiant et enseignant.

Compte tenu de l'importance et de la complexité des missions que les référents handicap mènent auprès des étudiants en situation de handicap, il est indispensable de **continuer à reconnaître et valoriser les actions des référents handicap de 2023 à 2027**. D'une part, il faut veiller à poursuivre le renforcement de l'équipe, en particulier si l'augmentation des effectifs étudiants reconnus en situation de handicap continue au même rythme que celui des dernières années. D'autre part, il est indispensable de proposer un accompagnement spécifique à ces personnels (par ex. des journées de formation et d'échanges collectifs, des contacts et entretiens individualisés ...), qui sont confrontés dans le cadre de leurs missions à des situations parfois très dures sur le plan psychologique.

b) Le correspondant handicap

Le correspondant handicap² est le pendant du relais handicap pour les personnels en situation de handicap. Cette fonction est assumée à ce jour par le responsable du pôle qualité de vie au travail, au sein de la DRH. Il accompagne les agents dans leur démarche de déclaration et dans leur parcours professionnel au sein de l'établissement. Pour répondre au mieux à ces besoins, il appartient au réseau handicap mis en place par le FIPHFP (correspondants handicap des établissements publics d'Ile-de-France) ainsi qu'au réseau handicap du MESR.

¹ Pour une description précise des missions des référents handicap : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-referent-handicap-45810>.

² Pour des éléments supplémentaires sur les responsabilités du correspondant handicap : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-metier-de-correspondante-handicap-en-etablissement-superieur-82183>.

Il joue un rôle d'impulsion et de conseil concernant la politique d'insertion des personnes en situation de handicap et veille à l'application des textes et mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés.

Lors de l'accompagnement dans l'emploi, le correspondant handicap conseille le chef du service d'affectation et l'agent en situation de handicap ou de toute autre personne s'adressant à lui pour une question relevant du recrutement et de l'insertion des agents en situation de handicap, en fournissant le renseignement ou en renvoyant l'interlocuteur vers le service qui pourra le renseigner.

Il fait de manière générale l'interface entre le personnel en situation de handicap et le service qui est chargé de prendre en compte ses besoins et demandes.

c) Le service de santé étudiante (service interuniversitaire, commun à Paris 1, Paris 3, Paris Cité)

Le service de santé étudiante (SSE) a la responsabilité de reconnaître les étudiants en situation de handicap et d'élaborer des recommandations médicales pour l'aménagement de leurs conditions d'études et d'examens. Les médecins du SSE, qui travaillent en étroite collaboration avec l'équipe du relais handicap, sont donc les garants du fait que les difficultés rencontrées ou évoquées par l'étudiant dans le contexte universitaire rentrent dans le champ du handicap. Ils disposent pour cela d'un agrément accordé par la MDPH. Signalons que le nombre de médecins de l'antenne de Tolbiac du service de santé, dont l'une des tâches fondamentales est justement de recevoir les étudiants en situation de handicap, a augmenté entre 2019 et 2022, passant de 0,8 à 2 équivalents temps plein (ETP).

d) Le médecin de prévention

Le médecin de prévention reçoit sur demande ou dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée les personnels en situation de handicap. Il aide ainsi l'administration et l'agent dans la recherche de solutions adaptées à la situation de ce dernier.

e) Le référent accessibilité numérique

Membre de la DSIUN, le référent numérique veille à améliorer l'accessibilité des sites internet et intranet de Paris 1 ainsi que des applications, logiciels et autres ressources numériques utilisés au sein de l'établissement. De 2023 à 2027, il faudra veiller à accompagner l'importance sans doute croissante que vont prendre les questions d'accessibilité numérique.

f) Les délégués handicap dans les services centraux

Si les référents handicap et le correspondant handicap sont les acteurs primordiaux de la réalisation de la politique Handicap de Paris 1, l'engagement de l'ensemble des services centraux est indispensable au bon déploiement d'une politique véritablement inclusive. Pour ce faire, de 2019 à 2022, plusieurs services ont confié à l'un de leurs membres le pilotage et le suivi des actions prévues par le schéma directeur du handicap pour leur domaine de compétence. La situation reste cependant variable selon les directions centrales et il est dès lors important d'identifier dès 2023 au sein de chaque service central une personne chargée de suivre la réalisation de la politique Handicap de l'établissement.

g) Les délégués handicap dans les composantes (UFR, UEFAPS, DDL)

De même, il est indispensable que des enseignants et des personnels administratifs appuient l'action du relais handicap et du correspondant handicap au sein des composantes de l'université. De 2019 à 2022, un réseau de délégués handicap des composantes s'est progressivement constitué, mais, comme pour les directions centrales, la situation reste diverse selon les composantes. Dès 2023, il est donc indispensable de veiller à ce que chaque UFR dispose sur les questions de handicap de représentants identifiés, un enseignant et un personnel administratif, qui constituent à la fois les interlocuteurs privilégiés des référents et du correspondant handicap et des sources d'information pour leurs collègues et les étudiants de la composante. Il est également très important d'encourager les échanges au sein du réseau pour favoriser le partage d'expériences sur les questions de handicap. La prise en compte des missions incombant aux délégués handicap sera reconnue pour l'ensemble des agents et introduite dans le cadre du référentiel équivalence horaire pour les enseignants.

h) Les délégués handicap au sein des bibliothèques

Chacun des grands établissements documentaires rattachés à Paris 1, le service commun de documentation (SCD), les bibliothèques inter-universitaires de la Sorbonne (BIS) et Cujas, compte parmi ses personnels un délégué handicap. Ces trois délégués ont la responsabilité d'améliorer l'accessibilité des bibliothèques et de leurs ressources documentaires via l'animation de groupes de travail spécifiques et la mise en place d'actions particulières à destination des lecteurs en situation de handicap.

2.3) Moyens financiers

a) Dotations spécifiques destinées à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap

Le financement de la politique Handicap de Paris 1 au bénéfice des étudiants repose évidemment en grande partie sur le budget de l'établissement, mais il peut aussi s'appuyer sur deux ressources spécifiques supplémentaires, la dotation fléchée handicap du ministère et, depuis 2019, la CVEC (dont un des axes prioritaires d'allocation à Paris 1 est l'accueil des étudiants en situation de handicap).

Néanmoins, on constate que ces dotations supplémentaires, qui ont en outre largement augmenté ces dernières années (cf. les données du tableau ci-dessous), ne sont pas toujours effectivement dépensées (c'est particulièrement le cas pour la CVEC par exemple). Dès 2023, il faudra donc s'attacher à comprendre les raisons de cette forme de malthusianisme budgétaire, qui est d'autant plus paradoxale que, d'une part, ces dotations sont comparativement inférieures à ce que reçoivent d'autres universités au titre du handicap et que, d'autre part et surtout, le nombre d'étudiants en situation de handicap ne cesse de croître. Plus largement, il faudra donc mettre en œuvre de 2023 à 2027 un suivi plus régulier et approfondi des dotations fléchées Handicap à destination des étudiants.

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Dotation fléchée allouée par le MESR	34 000 €	34 000 €	44 000 €	52 000 €	50 000 €	50 000 €	60 000 €	60 000 €	60 000 €	110 000 € ³
Part de la CVEC de Paris 1 réservée au handicap	Non pertinent	NP	NP	NP	NP	NP	NP	100 000 €	100 000 €	100 000 €

b) Financement des aides aux personnels en situation de handicap

Il existe au sein du budget de l'établissement des lignes spécifiques consacrées au déploiement d'aides à destination des personnels en situation de handicap.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ⁴
Budget exécuté	380 381 €	432 655 €	453 326 €	379 326 €	393 738 €	400 000 €

³ L'augmentation de cette dotation continue en 2022-23 (147 000 €).

⁴ Prévisions 2023 : 420 000 €.

3) ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

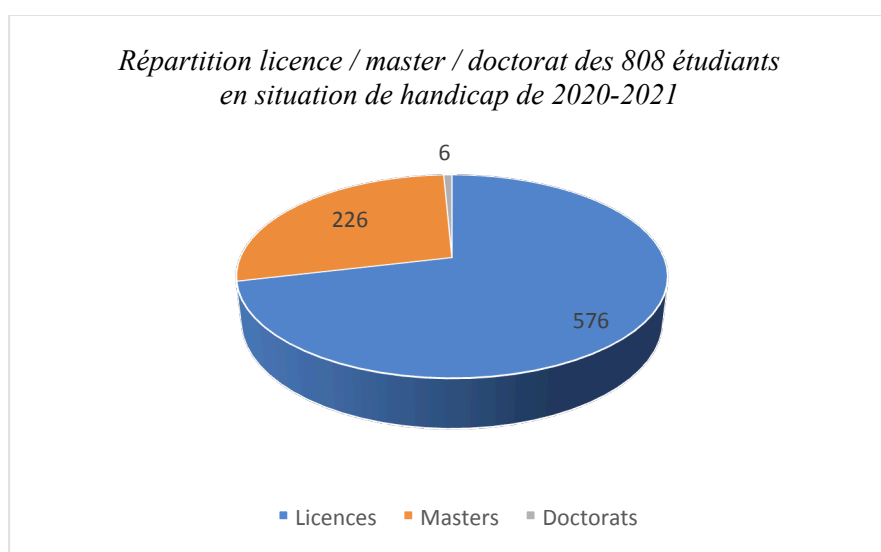
L'université a pour vocation d'accueillir des étudiants en formation initiale et des stagiaires en formation continue en leur donnant toutes les chances de réussir dans leur parcours de formation. Une situation de handicap ne devant pas être un obstacle à cette acquisition de connaissance, l'université s'engage encore à améliorer les conditions d'accès à la formation et la recherche pour les étudiants en situation de handicap.

3.1) Un nombre croissant d'étudiants en situation de handicap au sein de l'université

a) **L'augmentation constante du nombre d'étudiants en situation de handicap**

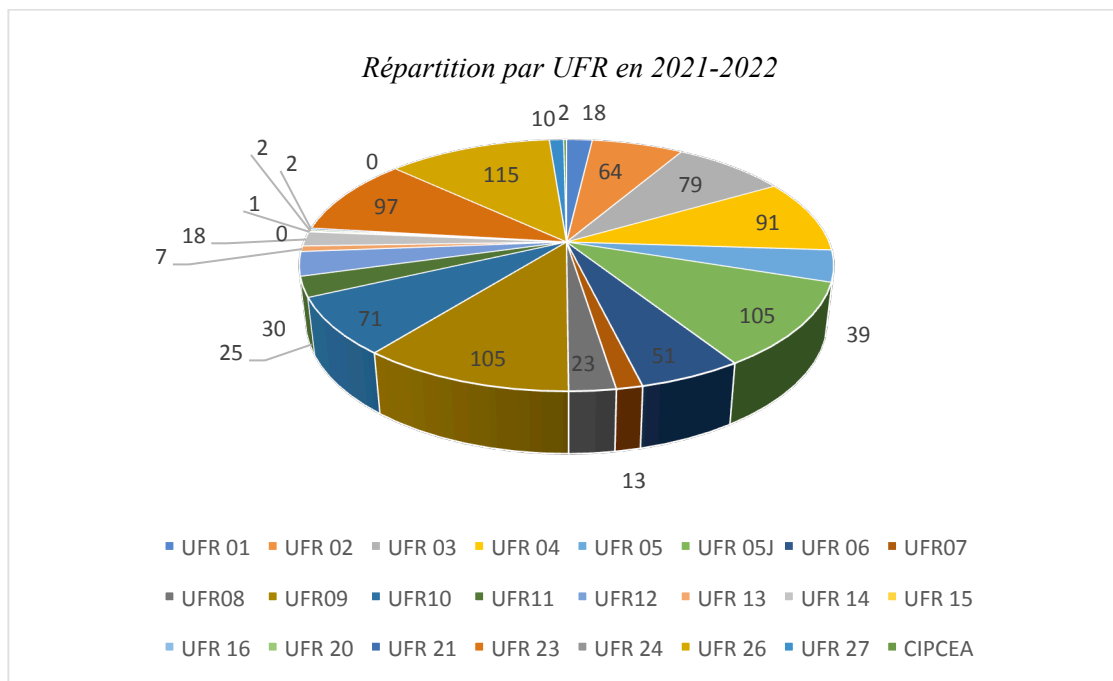
- Depuis plus d'une dizaine d'années, on constate une **augmentation importante et constante** du nombre d'étudiants reconnus en situation de handicap à l'université Paris 1 comme dans les autres universités françaises. Durant la période 2012-13 à 2017-18, le nombre des étudiants en situation de handicap avait plus que triplé dans l'établissement, passant de 154 étudiants en 2012-2013 à **527 étudiants en 2017-2018**. Cette croissance, qui est liée aux efforts des lycées et universités pour accueillir plus largement les étudiants en situation de handicap, a continué durant la période 2019-2022. En **2021-2022**, ce sont ainsi un **968 étudiants en situation de handicap** qui ont été reconnus à Paris 1 (voir également le schéma en annexe présentant la population étudiante en situation de handicap de 2012 à 2022).

- Ces étudiants en situation de handicap sont **massivement des étudiants de licence**, comme le montre le schéma ci-dessous à propos des 808 étudiants reconnus en situation de handicap en 2020-2021 : 71 % des étudiants sont inscrits en licence, 28% en master, 1% en doctorat. Ces chiffres posent la question des taux de réussite et de poursuite d'études des étudiants en situation de handicap.



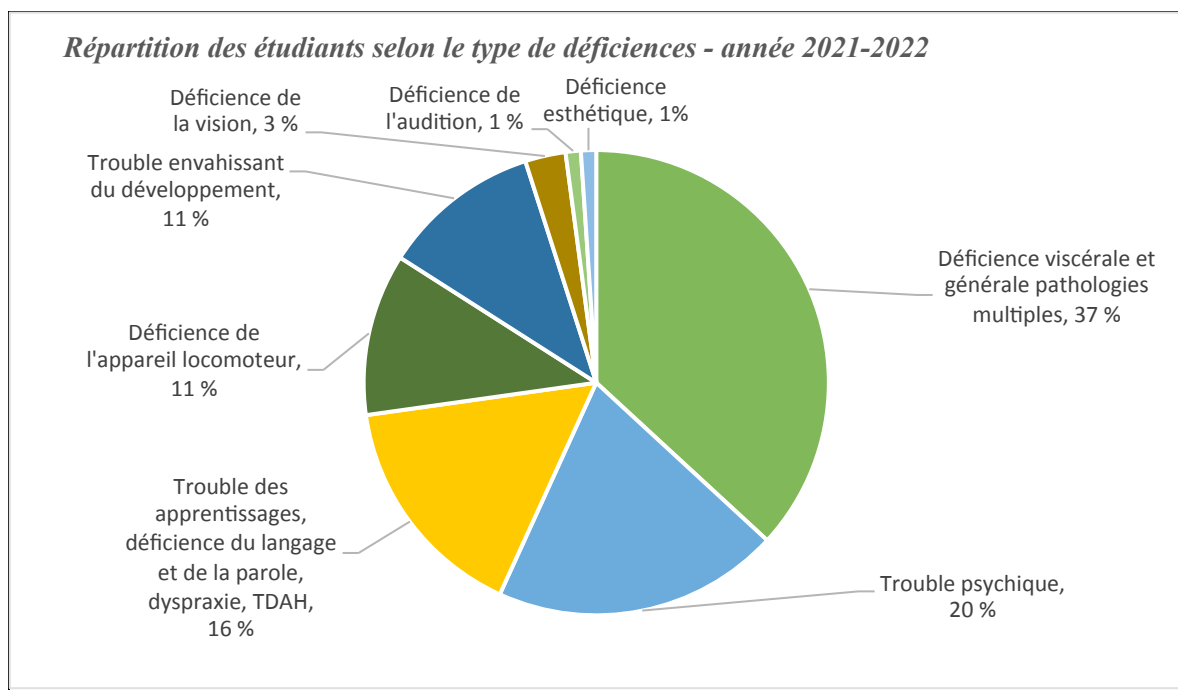
- On trouve des **étudiants en situation de handicap dans toutes les grandes composantes de l'université.**

A titre d'exemple, voici la répartition des étudiants en situation de handicap de l'année universitaire 2021-2022 :



b) La grande diversité des types de handicap reconnus

Il est également indispensable de souligner que la population étudiante reconnue en situation de handicap présente des handicaps divers. Si l'on suit la **classification des handicaps de la MDPH**, la population étudiante en situation de handicap se décompose ainsi en **huit groupes principaux**. La part respective occupée par chacun de ces regroupements a évolué ces dernières années. Premièrement, comme le montre le schéma ci-dessous portant sur l'année 2021-22, ce sont trois pathologies qui représentent désormais près de trois quart des handicaps : les déficiences viscérales et générales, *i.e.* des handicaps physiques et des maladies chroniques invalidantes (37 %) ; les troubles psychiques (20 %) ; les troubles des apprentissages (16 %). Deuxièmement, les **handicaps invisibles**, qui correspondent en particulier aux troubles psychiques, aux troubles des apprentissages et aux trouble envahissant du développement (*i.e.* les troubles de la socialisation et de la communication dont les troubles du spectre autistiques font partie) sont quasi majoritaires (47 % des handicaps en 2021-22).



3.2) Mieux identifier les étudiants en situation de handicap et leurs besoins

a) Bilan et situation en 2021-22

De 2019 à 2022, les référents handicap et les médecins du service de santé ont reçu chaque année plusieurs centaines d'étudiants. S'ils soulignent la diversité des étudiants rencontrés et l'importance d'évaluer les situations au cas par cas, ils regrettent néanmoins l'**absence d'outils** qui permettent de suivre annuellement l'**évolution des caractéristiques principales de la population suivie** en croisant différentes données (en particulier les niveaux et formations suivis par les étudiants, les types de handicaps ou encore les types d'aménagements).

Par ailleurs, même si le nombre d'étudiants en situation de handicap reconnu va croissant, on sait que nombre d'étudiants qui pourraient être reconnus n'entament pas les démarches en ce sens, que ce soit par **manque d'informations** ou à cause de **formes d'auto-censure**. On constate déjà de grands écarts rien qu'en comparant les chiffres des étudiants effectivement reconnus et ceux auto-déclarés en situation de handicap dans APOGEE et ce sans que ces écarts s'expliquent exclusivement par des refus de reconnaissance après avis médical. A titre d'exemple, ils sont 1468 en 2021-22 pour 968 étudiants effectivement reconnus la même année.

b) Objectifs 2023-2027

Pour continuer à améliorer l'accueil des étudiants en situation de handicap au sein de notre université, il est important d'assurer une plus grande **visibilité** au **relais handicap** et aux **procédures et conditions de reconnaissance** d'un handicap à l'université.

L'amélioration de cet accueil passe aussi par un **recensement plus fin des étudiants en situation** de handicap de l'établissement (niveaux et disciplines, handicaps, aménagements...), ce qui sera facilité par la mise en place d'un nouveau logiciel médical en 2023. En effet, c'est cette analyse globale qui permettrait de mettre en place, à côté du suivi individuel, des **stratégies et actions globales adaptées aux profils des étudiants**.

Enfin, au delà du simple recensement, il est important de mieux prendre en compte, par des enquêtes de besoins régulières, les **attentes exprimées par les étudiants en situation de handicap**

eux-mêmes. Ces retours d'expériences des principaux concernés sont également indispensables à la mise en place de politiques véritablement inclusives.

Objectifs	Actions	Pilotes	Echéances
Visibiliser les procédures de reconnaissance du handicap à Paris 1 et les acteurs ressources sur le sujet	<p>Communiquer plus largement auprès des lycéens et futurs étudiants sur l'accompagnement proposé à Paris 1 (Journées Portes Ouvertes de Paris 1, salons à destination des étudiants et des lycéens)</p> <p>Publication en ligne plus large (guide handicap - étudiant, EPI dédié, pages intranet et internet sur le site de la DEVE, éléments dans le dossier d'inscription et/ou via ConPeRe)</p>	Relais handicap – DEVE – SCIUO	A partir de 2024
Mieux recenser et connaître les étudiants en situation de handicap (niveaux et disciplines, handicaps, aménagements)	Bilan synthétique annuel	Relais handicap – SSE	2023-2027
Mieux identifier les besoins des étudiants en situation de handicap	Enquête de besoins annuelle ou bisannuelle auprès des étudiants en situation de handicap	Relais handicap – SSE	2023-2027

3.3) Améliorer le suivi des étudiants en situation de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

Malgré l'augmentation constante du nombre d'étudiants en situation de handicap de 2019 à 2022, l'accueil de ces étudiants assuré par le relais handicap de Paris 1 et le service de santé est resté de grande qualité grâce à la simplification continue de la reconnaissance administrative du handicap et à l'amélioration de la mise concrète en place des aménagements :

- Simplification de la reconnaissance administrative du handicap et du parcours santé de l'étudiant en situation de handicap, qui se déroule désormais de la façon suivante :

1°) Rdv pris par l'étudiant avec un référent du relais handicap.

2°) Rdv pris par l'étudiant avec un médecin du SSE (via Doctolib), avec transfert en amont des pièces médicales justificatives demandées (via l'espace sécurisé de Doctolib prévu pour les échanges entre les professionnels de santé et leurs patients).

3°) Élaboration par le médecin en coordination avec le relais handicap du plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH), qui comporte les mesures d'aménagement à mettre en place pour favoriser le bon déroulement des études et des examens. Pour encadrer cette étape, le relais handicap réalise chaque année la liste des aménagements possibles au sein de l'université, qu'il s'agisse des aménagements concernant les conditions d'examen (par ex. temps majoré, matériel technique spécifique, secrétariat, accessibilité des locaux...) ou des aménagements des conditions d'études (ex. aide à la prise de notes, tutorat spécifique, matériels technique...).

4°) Validation des aménagements par arrêté du président de l'université, procédure désormais accélérée car en partie dématérialisée.

5°) Transmission de l'arrêté par le relais handicap.

Outre la clarification et l'accélération de ces différentes étapes, l'université Paris 1 et le SSE développent depuis la rentrée 2022 des PAEH pluriannuels pour les étudiants ayant un handicap

non évolutif et sous réserve de leur accord, ce qui permet là aussi d'alléger les démarches administratives entreprises par les étudiants pour faire reconnaître leur handicap.

- Amélioration de la mise en place concrète des aménagements :

-> **Développement des aides humaines** : notamment les preneurs de notes, secrétaires, interprètes LSF, tuteurs spécifiques, ou encore les surveillants mobilisés par les UFR pour les épreuves et examens.

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<i>Aides humaines (preneurs de notes, secrétaires, interprètes LSF, tuteurs spécifiques)</i>	71	115	149	173	105	129	108	124	162	294

-> **Développement des aides techniques** (dont l'usage est néanmoins plus réduit que celui des aides humaines) : en particulier le prêt d'ordinateurs et achat de mobiliers comme des chaises ergonomiques.

-> **Développement de la coordination entre le relais handicap et les UFR** : cette coordination est indispensable et ce d'autant plus que 80% des étudiants suivis par le relais bénéficient d'une majoration du temps de passation des épreuves écrites et orales, aménagement dont la bonne mise en place dépend donc des UFR. Pour faciliter la mise en place complexe des aménagements divers prévus pour les examens (temps majoré ou autres aides nécessitant des surveillants ou des salles supplémentaires par ex.), le relais handicap élabore chaque année un calendrier de mise en place des aménagements qui garantit un délai minimal aux composantes pour préparer les examens (en général fin novembre pour le S1 et fin mars pour le S2). Il transmet également dès que possible la liste des étudiants concernés.

b) Objectifs 2023-2027

- Les différents efforts portant sur la facilitation des démarches administratives ou le développement des aides humaines et techniques doivent évidemment être poursuivis, mais il faut dans le même temps **consolider le travail de coordination avec les UFR**. En effet, de 2019 à 2022, le suivi individuel d'un nombre croissant d'étudiants a empêché de mener des réunions et consultations régulières des équipes pédagogiques et administratives des composantes, ce qui a parfois entraîné certaines **difficultés** dans le suivi des étudiants ou la mise en place de certains aménagements et a du coup pu provoquer des tensions entre les étudiants, les référents handicap et le personnel des UFR.

-> Pour limiter au maximum ces problèmes, il est important de **discuter plus collectivement des aménagements**, que ce soit dans leur **conception** même (il est indispensable de rappeler régulièrement le droit aux aménagements des étudiants en situation de handicap), leur **impact pédagogique** (l'aménagement vise seulement à créer une situation d'équité par rapport aux autres étudiants) ou leur **mise en œuvre pratique** (les scolarités et les équipes enseignantes doivent être plus soutenues à ce niveau).

- Au-delà des aménagements, il est important de veiller à ce que les étudiants en situation de handicap puissent bénéficier des **mêmes opportunités que les autres étudiants** dans leurs études.

On constate **par exemple** que le **départ en mobilité** reste très compliqué pour beaucoup d'étudiants en situation de handicap et ce bien que la DRI ait à cœur d'encourager les mobilités inclusives, comme le prévoit notamment le programme Erasmus+ : de 2019 à 2022, très peu d'étudiants en situation de handicap ont effectué une mobilité internationale dans le cadre d'un programme d'échange (un ou deux étudiants par an sur plus de 700 mobilités sortantes gérées par la DRI). Une réflexion sur les conditions qui permettraient de faciliter l'accessibilité des mobilités internationales pourra donc être menée (promotion de dispositifs spécifiques, sollicitation des universités partenaires, accompagnement des étudiants en situation de handicap pour faire une demande de fonds complémentaires...).

Objectifs	Actions	Pilotes	Echéances
Poursuivre la simplification et l'accélération des procédures de reconnaissance	Révision régulière du parcours administratif de reconnaissance (depuis les rdv relais handicap jusqu'à la finalisation des arrêtés) Développement continu de la portabilité des aménagements tout au long d'un diplôme	Relais handicap – SSE – DAJI	2023-2027
Travailler le contenu et la liste des aménagements de manière régulière et en faisant collaborer tous les personnels concernés (référents handicap, médecins, enseignants, personnels administratifs des UFR)	Réunions bisannuelles : en septembre-octobre et en avril-mai	Relais handicap – DEVE – SSE – délégués handicap des UFR	2023-2027
Améliorer la diffusion dans les composantes 1) du guide handicap - enseignant, 2) du calendrier de mise en place des PAEH, 3) des arrêtés d'aménagement	Mails réguliers à destination des administratifs, enseignants titulaires et vacataires	Relais handicap – DEVE – délégués handicap des UFR	2023-2027
Développer les aides : 1) aides humaines (préciser et valoriser les missions des étudiants accompagnateurs) ; 2) aides techniques (avec une attention toute particulière au matériel utilisé pendant les examens)	Formation des étudiants accompagnateurs (½ journée si les moyens le permettent) Recensement et renouvellement régulier des aides techniques, par ex. mise à disposition de quelques ordinateurs dans chaque composante	Relais handicap – délégués handicap des UFR	2024-2027
Mieux informer les étudiants en situation de handicap sur leurs conditions d'études : 1) droits à des aménagements, 2) spécificités des aménagements de niveau universitaire (les aménagements doivent garantir équité entre étudiants et respecter les règles générales imposées pour le suivi des enseignements et des examens), 3) difficultés d'accessibilité de certains bâtiments historiques de Paris 1 (qui ne peuvent malheureusement pas toujours être résolues du fait de contraintes externes à l'établissement)	Mise à jour et diffusion régulière du guide handicap – étudiant Liste des aménagements possibles accessible sur l'intranet, recensant les aménagements et précisant que la situation de chaque étudiant est particulière et relève d'un PAEH spécifique Réunions régulières organisées par les délégués handicap des UFR	DEVE – relais handicap – délégués handicap des UFR	2023-2027
Garantir aux étudiants en situation de handicap les mêmes opportunités d'études qu'aux autres étudiants	Par ex., accompagnement pour réaliser une mobilité internationale	Relais handicap – UFR – DRI	2025-2027

3.4) Développer un accompagnement spécifique pour les doctorants en situation de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

L'université développe depuis quelques années un accompagnement particulier pour les doctorants en situation de handicap. Le relais handicap veille ainsi notamment à mettre en œuvre des **aides humaines et techniques adaptées au niveau du doctorat**. L'université Paris 1 participe aussi à la valorisation de la campagne « **doctorat handicap** », qui promeut des contrats doctoraux financés sur fonds ministériels à destination des étudiants en situations de handicap. Elle a également financé ponctuellement des contrats de ce type.

b) Objectifs 2023-2027

La valorisation du travail des doctorants en situation de handicap ou encore l'identification des difficultés spécifiques auxquelles ils peuvent être confrontés durant leur thèse sont aujourd'hui prises en charge selon les cas par le **relais handicap**, la **DIREVAL** ou les **écoles doctorales** de Paris 1. Les **collaborations** entre ces services sont néanmoins encore embryonnaires et il est donc important de les encourager pour garantir un **accompagnement transversal et approfondi** des doctorants en situation de handicap.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Développer le nombre de doctorants en situation de handicap et d'aides mises en œuvre pour les soutenir	Diffusion régulière d'informations sur les aides et financements qui existent pour les doctorants en situation de handicap	DIREVAL – Écoles doctorales – Relais handicap	2023-2027

3.5) Favoriser la participation aux activités sportives et culturelles proposées par l'université

a) Bilan et situation en 2021-22

De 2019 à 2022, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne s'est tout particulièrement engagée à rendre plus inclusives les activités sportives et culturelles organisées en son sein, et ce y compris pour les étudiants en situation de handicap invisible.

L'UEFAPS a ainsi considérablement développé et promu les **pratiques inclusives globales** et les **parcours PPEPS** (Parcours Personnalisé d'Education Physique et Sportive). Les étudiants en situation de handicap peuvent par exemple s'inscrire à toutes les pratiques et créneaux des cours proposés par l'UEFAPS, sous réserve d'accessibilité et en accord avec l'enseignant après une séance d'essai. Des cours spécifiques handisport ont également été créés (danse, basket, équitation, natation, voile) et plusieurs partenariats pour développer le handisport ou encore une semaine paralympique ont été expérimentés, notamment avec les associations Tropagalo et Handigolf.

-> Cette politique pro-active a entraîné une augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap déclarant suivre un enseignement de sport (35 en 2021-22) et a permis une diversification des disciplines accueillant ces étudiants (badminton, boxe, danse contemporaine, escalade, fitness, gym bien être, méditation, natation, step, tai chi, volley ball, yoga). Le caractère

inclusif des enseignements de sports se lit aussi dans l'augmentation du choix par les étudiants en situation de handicap de prendre ces cours en formation qualifiante (55% des inscrits en 2021-22 contre 25% de formation qualifiantes en 2019-2020 avant le confinement).

Les années 2019-2022 ont aussi été une période de **prise de conscience de l'importance d'ouvrir plus largement la vie culturelle de l'établissement** aux étudiants en situation de handicap. La majorité des ateliers de pratiques culturelles sont ainsi désormais accessibles pour ces étudiants. A la rentrée 2022, on compte ainsi plusieurs étudiants en situation de handicap inscrits aux ateliers théâtre (« Théâtre des Quartiers d'Ivry », « Atelier Tolbiac », « Broca en scène »). L'université veille à développer l'accessibilité des événements et manifestations qu'elle organise (accessibilité physique, sous-titrages...).

b) Objectifs 2023-2027

Il s'agit de **continuer les efforts** de l'université pour rendre la **vie étudiante** de l'établissement plus **ouverte et inclusive**. Pour les activités sportives, l'UEFAPS poursuivra la politique consistant à rendre toujours plus accessible la majorité de ses enseignements, ce qui semble jugé plus attractif par les étudiants en situation de handicap que le développement de cours spécifiques. L'université veillera par ailleurs à mieux assurer la participation d'étudiants en situation de handicap à la vie culturelle de l'établissement. Les enquêtes de besoins régulières (cf. *supra*) permettront aussi de développer les actions de vie étudiante les plus en adéquation avec les attentes exprimées par les étudiants en situation de handicap .

Objectifs	Actions	Pilotes	Echéances
Consolider les pratiques inclusives au sein des cours généraux de l'UEFAPS , en veillant à leur accessibilité et en incitant les étudiants en situation de handicap à s'y inscrire	Accessibilité (des lieux mais pas seulement) Information auprès de l'ensemble des étudiants en situation de handicap	UEFAPS – relais handicap	2023-2027
Encourager les étudiants en situation de handicap à participer aux ateliers et événements culturels organisés par l'université	Communications et informations spécifiques à destination des étudiants en situation de handicap	Pôle vie étudiante – relais handicap	2023-2027

3.6) Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

La collaboration entre le relais handicap et la DPEIP s'est renforcée de 2019 à 2022, ce qui a permis la **diffusion d'informations** et le **développement de formations** à destination des étudiants en situation de handicap : information sur la RQTH, offre de recrutement, ateliers spécifiques (par ex. sur la rédaction de CV et lettres de motivation). Des relations plus suivies avec la MDPH ont également permis de fluidifier les demandes.

b) Objectifs 2023-2027

Pour faciliter l'insertion professionnelle des étudiants de Paris 1, il est important de mieux connaître les problèmes rencontrés à ce niveau par cette population. Pour cela, il sera intéressant de se pencher sur l'accès aux stages des étudiants en situation de handicap pendant leur scolarité à Paris 1 et sur leur insertion sur le marché du travail à leur sortie de l'université. Cela permettra ensuite de proposer des ateliers plus adaptés pendant leur scolarité à Paris 1.

Objectifs	Actions	Pilotes	Echéances
Connaître et améliorer le taux d'insertion professionnelle des anciens étudiants de Paris 1 en situation de handicap	Envoi d'un questionnaire spécifique (questions adaptées, formulaire accessible numérique) Ateliers d'accompagnement	DPEIP – ORIVE	2025-2027
Améliorer le suivi des stages des étudiants en situation de handicap de Paris 1	Ateliers d'accompagnement spécifiques	Relais Handicap – DPEIP	2025-2027

4) SENSIBILISER ÉTUDIANTS ET PERSONNELS À LA QUESTION DU HANDICAP

Si l'université compte parmi ses membres des étudiants et personnels en situation de handicap, l'ensemble de la communauté universitaire reste insuffisamment informé et sensibilisé à la question du handicap. Partant de ce constat, il semble important d'agir selon deux orientations principales. D'une part, faire connaître le handicap ou plutôt la grande hétérogénéité des situations de handicap : le handicap peut correspondre à des incapacités physiques mais aussi cognitives et psychologiques, et ces différents handicaps peuvent être visibles ou invisibles. D'autre part, au delà d'informations sur la diversité des handicaps, il est important de former personnels et étudiants à mieux inclure les personnes en situation de handicap dans les activités et la vie universitaires. Tous ces éléments permettront de faire évoluer les regards et l'accompagnement général des personnes en situation de handicap.

4.1) Former les personnels et étudiants à l'inclusion des personnes en situation de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

La **crise Covid** a malheureusement fortement ralenti la mise en place des actions de formation dont le déploiement était prévu par le schéma directeur 2019-2022.

Certes, les enseignants peuvent bénéficier des informations apportées par le **guide handicap** que le relais handicap produit et actualise chaque année. Ce guide, qui se centre sur les conditions d'accueil des étudiants dans les formations universitaires (rappels réglementaires, « bonnes pratiques », informations sur les grandes typologies de handicap et leurs conséquences...), n'est néanmoins pas assez connu. Il faudra veiller à l'avenir à le diffuser plus largement, que ce soit à destination de l'ensemble des enseignants, quelle que soit leur composante d'appartenance ou quel que soit leur statut (titulaire et vacataire), ou auprès des personnels des scolarités qui échangent également régulièrement avec des étudiants en situation de handicap.

Quelques actions de formation ont pu être réalisées auprès des **étudiants de l'université**. Signalons notamment la mise en place d'un **atelier culturel « langue des signes française (LSF) »** à la rentrée 2022.

b) Objectifs 2023-2027

La mise en place de **formations ad hoc** constitue l'une des **priorités du schéma 2023-2027**. De nombreux enseignants et personnels administratifs de l'université ne s'estiment en effet pas assez formés pour accueillir les personnes en situation de handicap et savoir comment répondre à leurs besoins.

Des précisions sur l'évolution des **typologies des handicaps** reconnus devraient également être **diffusées au sein de la communauté universitaire** afin de faire comprendre la variété des situations de handicap et participer par là à la lutte contre les stéréotypes qui peuvent encore exister sur le sujet.

Objectifs	Actions	Pilotes	Echéances
Mieux former les enseignants à l'accompagnement d'étudiants en situation de handicap au sein de leurs cours (typologie des handicaps, cadre des	Proposer des modules spécifiques au sein du catalogue des formations et les rendre obligatoires pour les nouveaux maîtres de conférences :	DRH – DSIUN	2024-2027

aménagements, questions pédagogiques...)	- modules généraux du type « Inclusion des étudiants en situation de handicap » ou « Handicap et enseignement universitaire » - modules plus précis sur les pratiques pédagogiques adaptées aux troubles des apprentissages et du spectre autistique		
Mieux former les personnels administratifs à l'accueil d'étudiants en situation de handicap	Module « Accueillir et orienter un étudiant en situation de handicap » au sein de la formation réservée aux nouveaux agents et accessible à tout autre personnel intéressé	DRH	2024-2027
Former les associations étudiantes à l'accueil d'étudiants en situation de handicap	Formation proposée une fois par an aux présidents et membres des bureaux des associations reconnues à Paris 1	Pôle vie étudiante	2024-2027
Faire connaître la diversité des situations de handicap	Diffusion d'information sur les types de handicap via les guides handicap de l'établissement (personnels et étudiants), la page internet du relais handicap...	Relais handicap – SSE	2023-2027

4.2) Développer des actions de sensibilisation sur la diversité des situations de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

De 2019 à 2022, l'établissement a cherché à sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire au handicap dans ses différentes dimensions. Là encore, la crise Covid a néanmoins empêché la montée en puissance prévue initialement. Malgré ces difficultés, plusieurs « **semaines** » « **P1PS Handicap** » (« P1PS Inclusion » depuis 2022) ont tout de même été organisées par la direction de la communication et le pôle Vie étudiante de l'université. Dans ce cadre ont notamment été proposés des ateliers de sensibilisation destinés à changer le regard sur le handicap et élaborés par des associations spécialisées (par ex. des parcours fauteuil et des parcours canne par l'association Starting-Block). Les **fêtes du sport** de l'université des étudiants et des personnels ont elles été l'occasion de présenter le handisport et ses enjeux.

b) Objectifs 2023-2027

Le format de la semaine « P1PS Inclusion » devra sans doute évoluer. Les conférences, ateliers et stands organisés sur plusieurs jours sont en effet très intéressants mais peinent malheureusement à rassembler un public important alors qu'il s'agit d'un événement particulièrement lourd à organiser pour l'équipe réduite du pôle Vie étudiante. Il semblerait dès lors intéressant de **développer des événements labellisés « inclusion »** de taille plus modeste mais organisés **plus régulièrement**, fondés sur l'expertise de membres de la communauté universitaire : par ex. ouverture plus large de cours et conférences par les enseignants-chercheurs de Paris 1, valorisation d'actions d'associations étudiantes engagées sur le sujet du handicap.

Au-delà d'événements ponctuels, la réalisation de **capsules vidéos** et des **campagnes de communication** régulières participeront aussi à sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux du handicap et, plus largement, aux **pratiques inclusives**.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Susciter et encourager des événements ponctuels sur le handicap, labellisés « inclusion »	Ateliers pratiques, conférences, activités associatives	Pôle vie étudiante – Dircom	
Sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux du handicap et aux pratiques inclusives	Capsules vidéos sur des aménagements réalisés pour des étudiants et des agents en situation de handicap Campagnes de communications spécifiques, valorisant les actions inclusives et solidaires de l'établissement et de ses membres	Dircom – DSIUN	

4.3) Visibiliser les enseignements et les recherches sur le handicap à Paris 1

a) Bilan et situation en 2021-22

Des enseignements ou des travaux de recherche d'enseignants-chercheurs de Paris 1 touchent aux questions de handicap et témoignent de la participation des membres de l'université aux réflexions et analyses sur les questions de handicap. Citons ici par exemple le diplôme universitaire Droit de la réparation du dommage corporel (DRDC) ou encore le diplôme interuniversitaire Traumatisme crânien de l'enfant et de l'adolescent - Syndrome du bébé secoué. Il n'existe néanmoins malheureusement pas de référencement de ces enseignements et recherches spécialisés.

b) Objectifs 2023-2027

Une **cartographie des enseignements et recherches consacrés aux questions de handicap** sera réalisée pour donner une plus grande visibilité et valoriser les formations et les travaux de recherche autour du handicap à l'université Paris 1. Cette cartographie participera de l'investissement renouvelé de l'établissement sur les questions de santé, visible par exemple par la création de la chaire de recherche Santé – SHS en 2022.

Sera également explorée la possibilité de faire du handicap un **objet de recherche transversal** en coordonnant les travaux ainsi que le partage d'expériences et des connaissances dans ce domaine.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Faire connaître et valoriser les enseignements et des recherches sur le handicap à Paris 1	Cartographie spécifique, éventuellement des capsules vidéos	DEVE – DIREVAL – DSIUN – Dircom	2024-2027

Explorer la possibilité de faire du handicap un objet de recherche transversal en coordonnant les travaux de recherche	Diffusion d'appels à projet de recherche sur le handicap – Contrats doctoraux fléchés sur la thématique du handicap	DIREVAL	2024-2027
---	---	---------	-----------

5) RECRUTEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

5.1) Recrutement de personnels en situation de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

Plusieurs actions ont été menées avec succès depuis 2019 en matière de recrutement : toutes les **offres d'emplois font désormais mention du fait que les postes sont ouverts aux personnels en situation de handicap** et, pour les concours, figure la possibilité de signaler un besoin de compensation ; chaque année, l'établissement ouvre spécifiquement au moins un **recrutement réservé à un agent en situation de handicap** ; il a été mis en place des **partenariats avec des associations travaillant sur le handicap** pour proposer des offres de stage, ce qui a permis d'accueillir des stagiaires dans le cadre d'une formation gestionnaires administratifs et financiers en lien avec Cap Emploi et le ministère.

Si l'université Paris 1 entend poursuivre et amplifier ces actions déjà conduites, elle entend également mener à bien celles qui n'ont pas pu l'être en raison notamment de la crise sanitaire et de la nécessité de mieux sensibiliser les acteurs à l'impératif d'une société plus inclusive.

b) Objectifs 2023-2027

L'université Paris 1 entend poursuivre son engagement pour une société plus inclusive en favorisant le recrutement de personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS en situation de handicap. Pour ce faire, toutes les actions déjà mener à bien seront consolidées et **celles restant à réaliser devront être engagées sur la période 2023-2027 comme ci-après détaillé**. Toutes ces actions pourront être suivies notamment à travers le nombre d'offres diffusées et le nombre d'agents recrutés.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Une université engagée pour une société plus inclusive	Continuer à indiquer sur le site internet et dans les offres d'emploi que tous les postes sont ouverts aux personnels en situation de handicap	Responsable SGP	2023
Une université engagée pour une société plus inclusive	Continuer de cibler chaque année au moins un recrutement handicap	DRH	2023
Une université engagée pour une société plus inclusive	Rédiger une présentation des dispositifs de recrutement par population et par dispositif réglementaire dans le vademécum handicap à destination des agents et des encadrants	Correspondant handicap Responsable SGP	2024
Une université engagée pour une société plus inclusive	Accueillir des apprentis en situation de handicap	Correspondant handicap Responsable SGP	2024
Une université engagée pour une société plus inclusive	Diffuser les offres d'emploi dans des réseaux handicap (ex. : Cap'emploi)	Correspondant handicap	2024

Une université engagée pour une société plus inclusive	Poursuivre la mise en place des partenariats avec des associations travaillant sur le handicap pour proposer des offres de stage	Correspondant handicap	2023
--	--	------------------------	------

5.2) Informer les personnels de la possibilité de déclarer leur handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

Rappelons que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Il s'agit :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) (ex-Cotorep) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Grâce aux actions de sensibilisation et d'information engagées depuis 2019, le **taux d'emploi des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)** à l'université Paris 1 a sensiblement progressé entre 2019 et 2021, en **passant de 2,82% à 3,11%**. En valeur absolue, cela représente 83 agents en situation de handicap en 2021 contre 71 en 2019 (les chiffres pour 2022 sont en cours de consolidation dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique).

Parmi les actions d'ores et déjà mener à bien, on peut notamment citer : la mise en place d'un **recensement annuel des personnels en situation de handicap** faisant l'objet d'une déclaration annuelle au FIPHFP ; la **mise à jour de la communication sur l'intranet** autour du handicap mettant en exergue les règles et dispositifs applicables aux agents ayant déclaré leur handicap ; **l'alerte faite aux agents titulaires d'une RQTH du besoin de renouvellement 6 mois avant l'échéance** en leur proposant un accompagnement à cet effet ; la création d'une **fiche d'aide à la saisie dans le système d'information des ressources humaines (SIHAM) dans le module dédié au handicap** et la mise à jour des données relatives au handicap dans SIHAM ; l'insertion d'un **module handicap dans le guide d'accueil des nouveaux arrivants informant les personnels de la possibilité de déclarer leur handicap** ; la **participation aux réseaux handicap** mis en place par le FIPHFP et par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche permettant de bénéficier d'un partage d'expérience entre les correspondants handicap.

b) Objectifs 2023-2027

Si l'essentiel des actions projetées a ainsi été réalisé durant la période 2019-2022, certaines demeurent encore en cours de réalisation et seront engagées dans le cadre de ce nouveau schéma directeur. A cet égard, il conviendra notamment de **mieux suivre les aménagements réalisés auprès d'agents en situation de handicap**, de **mettre à disposition sur l'intranet l'ensemble des réglementations, documents et procédures internes relatifs au handicap** et de rédiger un **vadémécum sur le handicap** à destination des agents et des encadrants.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Informers les personnels de la possibilité de déclarer leur handicap	Poursuivre la mise à jour et amplifier la communication autour du handicap sur l'intranet	Correspondant handicap	2023
Informers les personnels	Compléter le formulaire « fiche de renseignement » rempli par les nouveaux arrivants au moment de leur signature de contrat, un champ dédié au handicap, tant pour les personnels BIATSS qu'enseignants	Correspondant handicap	2023
Informers les personnels	Continuer d'alerter les agents titulaires d'une RQTH du besoin de renouvellement 6 mois avant l'échéance et leur proposer un accompagnement	Médecine de prévention	2023
Informers les personnels	Poursuivre la mise en qualité des données relatives au handicap dans le système d'information des ressources humaines (SIHAM)	Gestionnaires SGP	2023
Informers les personnels	Compléter la présentation sur le handicap prévue dans le parcours d'intégration des nouveaux arrivants par une présentation des dispositifs internes à l'établissement	Responsable formation – Correspondant handicap	2024
Informers les personnels	Mettre à disposition dans l'intranet l'ensemble des réglementations et documents de référence sur le handicap et en assurer une veille juridique	Responsable formation – Correspondant handicap	2024
Informers les personnels	Mettre à disposition l'ensemble des procédures internes à Paris tant pour les étudiants que pour les personnels	Responsable formation – Correspondant handicap	2024
Informers les personnels	Rédiger un vadémécum sur le handicap à destination des agents et des encadrants	Correspondant handicap – DIRCOM	2024

5.3) Accompagnement et maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap

a) Bilan et situation en 2021-22

Si l'augmentation du taux d'emploi des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) à l'université Paris 1 est une priorité depuis l'élaboration du premier schéma directeur, l'établissement s'est également fixé comme objectif le développement constant de

l'accompagnement proposé à ces personnels pour garantir l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Plusieurs actions envisagées par le schéma directeur 2019-2022 ont pu être réalisées durant la période écoulée. Parmi celles-ci, un **accompagnement à l'accueil des encadrants** en amont du recrutement d'un nouvel agent en situation de handicap a pu être systématiquement proposé. De même, le **suivi de l'aménagement proposé par le médecin de prévention** dans le cadre des visites médicales en cas de restrictions ou de proposition d'adaptation du poste de travail a été réalisé pour tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En outre, tous les **formulaires d'inscription à une formation** ont été modifiés en vue de proposer un aménagement de la formation en fonction du handicap et l'intranet a été mis à jour pour informer tous les personnels en situation de handicap sur **les prestations sociales offertes aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, lesquels peuvent également être accompagnés dans leurs démarches administratives liées au handicap par le service social. Toutes ces actions seront pérennisées à l'avenir.

b) Objectifs 2023-2027

Même si l'établissement a beaucoup progressé pour accompagner et maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap, beaucoup reste encore à faire. Certaines actions prévues dans le cadre du schéma directeur 2019-2022 et non encore réalisées sont reconduites parmi celles du prochain schéma directeur : la **mise en place d'une réunion mensuelle entre le médecin de prévention, la DRH et le correspondant handicap**, ainsi qu'une **proposition systématique d'entretien à tous les nouveaux agents** ayant déclaré leur handicap devraient améliorer l'accompagnement des agents en situation de handicap. A cet égard, une **collaboration avec Cap Emploi**, organisme de placement spécialisé exerçant une mission de service public ayant en charge la préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pourra être entreprise pour bénéficier de son expertise du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il convient également de **formaliser une procédure de gestion des visites médicales et d'aménagement de poste** pour anticiper les incompatibilités entre l'état de santé des agents et leur poste de travail, ainsi qu'une **procédure de gestion des reclassement à la suite de restrictions médicales fortes** pour favoriser le maintien dans l'emploi. **Des actions de sensibilisation et de formation pourront être conduites à destination des responsables de services et directeurs de composantes** afin de mieux intégrer dans leur service ou composante les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Mise en place d'une réunion mensuelle entre le médecin de prévention, la DRH et le correspondant handicap	Correspondant handicap	2024
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Proposer un entretien à tous les nouveaux agents ayant déclaré leur handicap	Correspondant handicap	2024
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Continuer de proposer un accompagnement à l'accueil des encadrants en amont du recrutement d'un nouvel agent en situation de handicap	Correspondant handicap	2023

Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Continuer de suivre l'aménagement proposé par le médecin de prévention dans le cadre des visites médicales en cas de restrictions ou de proposition d'adaptation du poste de travail pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Correspondant handicap	2023
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Se rapprocher de CAP'emploi pour bénéficier de leur expertise du maintien dans l'emploi	Correspondant handicap	2024
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Formaliser une procédure de gestion des visites médicales et d'aménagement de poste pour anticiper les incompatibilités entre l'état de santé des agents et leur poste de travail	Correspondant handicap – médecin de prévention – directeur prévention	2024
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Formaliser une procédure de gestion des reclassements suite à des restrictions médicales fortes pour favoriser le maintien dans l'emploi	Correspondant handicap – médecin de prévention – responsable formation	2024
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Continuer d'appuyer les agents BOE dans leurs démarches administratives liées au handicap par le service social	Assistante sociale	2023
Accompagner et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap	Mener des actions de sensibilisation et de formation à destination des responsables de services et directeurs de composantes afin de mieux intégrer dans leur service ou composante les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Correspondant handicap	2024

5.4) Développer et optimiser des politiques d'achat plus inclusives

Même si cela ne concerne pas directement les personnels de l'établissement, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne a conscience que la commande publique peut être un levier important pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et la justice sociale. Aussi, a-t-elle entendu activer ce levier dans le cadre du schéma directeur 2019-2022.

a) Bilan et situation en 2021-22

Dans le cadre d'une politique d'achats engagée sur le plan social avec ses partenaires, l'établissement peut décider d'effectuer des achats auprès d'EA (entreprises adaptées) ou d'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) qui favorisent l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap des prestataires de l'université. Une proposition de **politique d'achats poursuivant cet objectif** est en cours de rédaction, mais cette action n'a malheureusement pas encore pu aboutir. Soulignons néanmoins que plusieurs services de Paris 1 ont déjà recours à des ESAT. La direction de la logistique a par exemple un recyclage écocitoyen effectué par un ESAT sur certains sites (Lourcine, Cassin et bientôt Panthéon, Saint Jacques, Broca). La direction commande aussi très ponctuellement à des ESAT quelques fournitures d'hygiène (consommables type papier essuie main).

b) Objectifs 2023-2027

La **politique d'achat de l'université** devra à l'avenir **poursuivre un tel objectif en intégrant une « clause handicap »** accompagnée ou non d'un critère de sélection des offres, manifestant son engagement sur le plan social avec ses partenaires, en effectuant des achats auprès d'EA (entreprises adaptées) ou d'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail), en utilisant la plateforme « marché de l'inclusion » qui permet d'identifier des entreprises inclusives en capacité de répondre à nos besoins.

Pour qu'une telle politique d'achat puisse porter ses fruits, un **travail de sensibilisation des services prescripteurs** devra se poursuivre (formation à la commande publique par le pôle achats), pour éviter le rejet des préconisations en matière d'intégration de dispositions sociales dans nos marchés et ce afin de lutter contre le poids des représentations sociales et des stéréotypes.

Objectifs	Actions	Pilote	Echéance
Engager l'université dans une démarche résolue pour une société plus inclusive	Définir des objectifs/critères liés à l'intégration des personnes en situation de handicap dans nos relations avec les partenaires de l'établissement dans la politique d'achats de l'université	DAFB	2024
Engager l'université dans une démarche résolue pour une société plus inclusive	Réaliser un travail de sensibilisation des services prescripteurs, à conduire en interne pour éviter le rejet des préconisations en matière d'intégration de dispositions sociales dans nos marchés de manière à lutter contre le poids des représentations sociales et des stéréotypes	DAFB – Correspondant handicap	2024

6) L'ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE ET NUMÉRIQUE

6.1) Accessibilité des locaux

a) Bilan et situation en 2021-22

La multiplicité des sites de l'université et leurs diversités a nécessité le déploiement d'un programme de mise en conformité de l'accessibilité bâtementaire sous la forme d'un Ad'AP, agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP, institué par l'article 3 de l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014) déposé en 2015 par l'université. Les travaux inscrits à l'Ad'AP ont été mis en œuvre selon un calendrier prévisionnel tenant compte du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière et des classements des bâtiments protégés au titre des monuments historiques.

A noter que, conformément à la réglementation, le programme Ad'AP ne porte que sur locaux accessibles au public classés ERP et concerne donc les sites suivants : Centre Panthéon, Centre PMF, Centre Cujas (uniquement le bâtiment sur rue, à savoir la bibliothèque), Centre St Charles, Centre Cassin, Institut de Géographie, Centre Mahler, Centre MSE (Maison des Sciences Économiques), Centre Broca, Centre Lourcine, Centre Ulm, Éditions de la Sorbonne, Centre Bourg la Reine et Centre du Four.

Un **tableau détaillé présente en annexe un état de l'accessibilité des sites** concernés par l'Agenda d'Accessibilité Programmée approuvé en 2015 suivant les modalités de compensation mise en place, ainsi que pour les sites gérés par d'autres entités administratives (V. infra Annexe n° 6).

b) Objectifs 2023-2027

Même si le déploiement de l'Agenda d'Accessibilité Programmée a considérablement amélioré l'accueil des personnes en situation de handicap, tant s'agissant des personnels que des étudiants, de nombreuses actions demeurent pour améliorer encore davantage cet accueil. Si plusieurs centres sont aujourd'hui équipés de **boucle magnétique (BIM), de BAO (bande d'aide à l'orientation) et de BEV (bande d'éveil à la vigilance), de clous podotactiles et profils antidérapants, de mobilier mis aux normes dans les lieux d'accueil, d'ouvertures et fermetures automatiques des portes principales**, la couverture reste très partielle de sorte qu'il conviendra d'étendre leur déploiement.

Par ailleurs, la **formation et la sensibilisation des agents d'accueil**, retardée par la crise sanitaire, sera prochainement mise en œuvre pour améliorer les conditions d'accueil des personnels et des étudiants en situation de handicap.

Il faudra en fait travailler de manière globale sur la constitution de l'université comme espace inclusif, en rendant plus accessibles salles de cours et lieux dédiés à la socialisation et aux besoins vitaux (toilettes, salles de convivialité, salles de repos...).

Objectifs	Actions	Pilotes	Echéances
Améliorer l'accessibilité des locaux	Poursuivre le déploiement de boucle magnétique (BIM) sur tous les sites de l'université	DPI – DL	2023-2027

Améliorer l'accessibilité des locaux	Actualisation annuelle des registres d'accessibilité mis en place en 2018	DPI – DL	2024
Améliorer l'accessibilité des locaux	Pose de BAO (bande d'aide à l'orientation) et de BEV (bande d'éveil à la vigilance), de clous podotactiles et profils antidérapants	DPI	2023-2027
Améliorer l'accessibilité des locaux	Mise aux normes du mobilier dans les lieux d'accueil	DPI	2023-2027
Améliorer l'accessibilité des locaux	Poursuivre la mise aux normes des ascenseurs de personnes	DPI	2023-2027
Améliorer l'accessibilité des locaux	Poursuivre la mise en œuvre des ouvertures et fermetures automatiques des portes principales	DPI	2023-2027
Améliorer l'accessibilité des locaux	Améliorer la signalétique et la diffusion des consignes de sécurité incendie en direction des étudiants et personnel en situation de handicap	Chaque directeur de site	2023
Améliorer l'accessibilité des locaux	Formation des agents d'accueil employés par l'université à l'accueil des usagers en situation de handicap et aux besoins spécifiques des sites	Responsable de formation – DL	2024

6.2) Accessibilité numérique

a) Bilan et situation en 2021-22

Comme l'a rappelé le schéma directeur 2019-2022, le RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité) a pour objectif de qualifier l'accessibilité des contenus et applications présentés sous forme numérique et consultables à travers un navigateur web, quel que soit le support. Ce référentiel guide les autorités administratives dans l'adoption et la mise en œuvre de bonnes pratiques assurant l'accessibilité de ces contenus web à tous les publics, quelles que soient leurs aptitudes physiques ou mentales. Pour ce faire, il met à disposition un référentiel technique permettant de vérifier le respect effectif des normes et de mesurer la conformité des contenus web au regard des standards.

Plusieurs actions programmées dans le schéma directeur 2019-2022 ont été mises en œuvre avec succès, dès lors qu'un **référent accessibilité** a été désigné, le **site internet a été mis en accessibilité** sous la norme RGAA version 3 (V. cérémonie des vœux en janvier 2020), la plupart des **contributeurs au site internet ont été formés** (217 webmestres formés sous Drupal).

De même, le corps de la **plateforme des EPI est désormais accessible à tout public** depuis 2019 avec des mises à niveau récurrentes en cas de besoin. Un travail supplémentaire est actuellement entrepris afin de rendre accessibles les fonctionnalités personnalisées. Une **formation à l'utilisation des EPI et leur accessibilité**, non obligatoire à ce stade, est proposée aux enseignants et au personnel de l'université depuis 2018.

b) Objectifs 2023-2027

Les actions déjà mises en œuvre pour rendre accessibles le site internet et le site intranet seront poursuivies, tout comme les actions de formation à destination des contributeurs des sites internet et intranet. L'obtention du label « e-RGAA », ainsi que l'audit de contrôle des critères du label « e-RGAA » demeurent également des objectifs à atteindre dans le cadre du présent schéma directeur.

Signalons également que le recours aux Espaces Pédagogiques Interactifs (EPI) s'est considérablement accru du fait de la crise sanitaire (4314 cours disponibles sur les EPI). Le travail autour de l'accessibilité des EPI sera poursuivi par le biais de la **formation des enseignants à l'accessibilité des ressources pédagogiques numériques**. A ce titre, un ou plusieurs ateliers seront proposés dans le cadre de l'offre de formation des personnels de l'université, ainsi que l'adaptation sur la période du ou des ateliers à l'évolution des outils, des usages et des exigences. Il conviendra également de **développer voire systématiser le sous-titrage des contenus vidéos**, ce qui nécessitera un budget spécifique dédié. Enfin, la **réalisation de "capsules" vidéo en soutien d'autres actions du schéma directeur** est aussi envisagée.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Améliorer l' accessibilité numérique des espaces de travail	Poursuivre la mise en accessibilité sous la norme RGAA version 3 du site internet	DSIUN	2023-2027
Améliorer l' accessibilité numérique	Mise en accessibilité sous la norme RGAA version 3 du site intranet	DSIUN	2024
Améliorer l' accessibilité numérique	Dans un premier temps, formation des contributeurs au site internet et au site intranet Dans un deuxième temps, ouverture de la formation au RGAA à tous les personnels qui envoient régulièrement des communications à des grands groupes	DSIUN	2023-2027
Améliorer l' accessibilité numérique	Réaliser des audits pour chaque sites et chaque application interne afin de rédiger les déclarations de conformité Formation aux développeurs de la DSIUN afin de les former à l'accessibilité afin que les applications que l'on développe en interne soit accessible. Évaluation de l'accessibilité des applicatifs métier pour réaliser les déclarations d'accessibilité	DSIUN	2023-2024
Améliorer l' accessibilité numérique	Formation obligatoire des enseignants à l'utilisation des EPI	DSIUN	2023-2027
Améliorer l' accessibilité numérique	Développement voire systématisation du sous-titrage des contenus vidéos	DSIUN	2023-2027
Améliorer l' accessibilité numérique	Etudier la possibilité d'acheter une licence pour l'application SenuAccess, technologie d'assistance permettant aux étudiants dyslexiques, aveugles et malvoyants de créer des formats alternatifs accessibles (fichier audio mp3, format braille, ebook) à partir de		

6.3) Accessibilité des ressources documentaires

Les trois établissements documentaires rattachés à Paris 1, le **service commun de documentation (SCD)**, les **bibliothèques inter-universitaires de la Sorbonne (BIS)** et **Cujas**, sont de plus en plus soucieux de répondre aux besoins des **étudiants, enseignants et enseignants-chercheurs** en situation de handicap. Les priorités de chacun de ces établissements en la matière font d'ailleurs l'objet de documents spécifiques, mais quelques grandes lignes directrices peuvent être mise en avant dans ce schéma directeur.

a) Bilan et situation en 2021-22

Dans les trois bibliothèques, la politique Handicap s'est déclinée selon deux axes prioritaires : rendre les locaux plus accessibles ; faciliter l'accès aux ressources documentaires.

Concernant **l'inscription dans les bibliothèques et l'accès aux locaux**, les actions des bibliothèques ont permis en résumé les principales améliorations suivantes ces dernières années :

- **Accueil personnalisé** : formations des agents, générales (apprendre à recueillir les besoins des personnes en situation de handicap) et parfois plus spécifiques (par ex. aux rudiments de la langue des signes à la BIS) ; possibilité d'un accueil à distance via des adresses mails dédiées.

- **Accès physique adapté** : différents travaux de mise en conformité des locaux (par ex. automatisation récente des portes d'entrée à Cujas, gros travaux en ce sens depuis 2013 à la BIS - seule la salle Aristote reste inaccessible en raison de l'impossibilité d'installer une rampe d'accès pour éviter les trois marches qui mènent à la salle) ; expérimentation d'une carte de bibliothèque spécifique permettant d'éviter les éventuelles files d'attente (dispositif mis en place à la BIS et particulièrement apprécié par les personnes porteuses d'un handicap invisible). Notons néanmoins que, pour les bibliothèques du SCD, les difficultés d'accessibilité de certains bâtiments historiques de l'université restent un obstacle à l'accessibilité.

- **Orientation et mobilier au sein des bibliothèques** : configuration du mobilier, signalétique spécifique, places réservées.

L'**accessibilité des collections** a fait l'objet de nombreuses initiatives, en particulier :

- **Mise à disposition d'outils facilitant la lecture disponibles sur demande** : loupes électroniques permettant d'agrandir les caractères des ouvrages consultés sur place (BIS, Cujas), lampes permettent d'ajuster l'intensité de la lumière (BIS).

- **Droit de reproduction** : depuis 2019, inscription de la BIS sur la liste des établissements bénéficiant de [l'Exception handicap au droit d'auteur](#) ; depuis 2022, agrément pour la BIS permettant de demander la mise à disposition des fichiers numériques déposés par les éditeurs sur [la plateforme Platon de la Bnf](#).

- **Droit de prêt augmenté et accompagnement personnalisé pour les recherches documentaires.**

Le SCD a décidé en 2022 d'équiper tous les postes informatiques des bibliothèques du logiciel d'aide à la rédaction Antidote pour les étudiants « dys ».

b) Objectifs 2023-2027

Les directions et délégués handicap des trois bibliothèques ont à cœur de développer toujours plus l'accessibilité des locaux et des collections. Pour le SCD, l'ouverture prochaine du site de La Chapelle permettra d'ouvrir de nouveaux espaces, mais aussi de repenser l'accueil des étudiants en situation de handicap à la bibliothèque PMF.

Objectifs	Actions	Pilotes	Échéances
Développer l'accessibilité physique et numérique des bibliothèques	Formations spécifiques tournées vers l'accueil des personnes en situation de handicap Salles de travail et circulation adaptées Plus grande accessibilité visuelle du site web (BIS)	Délégués handicap des différentes bibliothèques	2024-2027
Développer l'accessibilité des collections	Continuer à développer la collection de livres numériques, notamment ceux qui présentent des fonctionnalités d'accessibilité (SCD) Veiller à répondre aux demandes exponentielles formulées dans le cadre de l'Exception handicap (BIS)	Délégués handicap des différentes bibliothèques	2024-2027

ANNEXES

1) Calendrier de consultation des instances

Date	Réunion
14/12/2022	Commission handicap
18/01/2023	Commission handicap
14/02/2023	Conseil académique en formation plénière
21/02/2023	Comité social d'administration
16/03/2023	Conseil d'administration

2) Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapés
A d'AP	Agendas D'Accessibilité Programmée
BAO	Bande d'Aide à l'Orientation
BEV	Bande d'Eveil à la Vigilance
BIATSS	Personnel des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé
BIM	Boucle à Induction Magnétique
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'emploi
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CSA	Comité Social d'administration
CVEC	Contribution Vie Etudiante et de Campus
DEVE	Direction des Etudes et de la Vie Etudiante
DIREVAL	Direction de la Valorisation de la recherche
DL	Direction de la Logistique
DPEIP	Direction Partenariat Entreprises et Insertion Professionnelle
DPI	Direction du Patrimoine Immobilier
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relations Internationales
DSIUN	Direction du Système d'Information et des Usages Numériques
EA	Entreprises Adaptées
ENT	Environnement Numérique de Travail
EPI	Espaces Pédagogiques Interactifs
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail

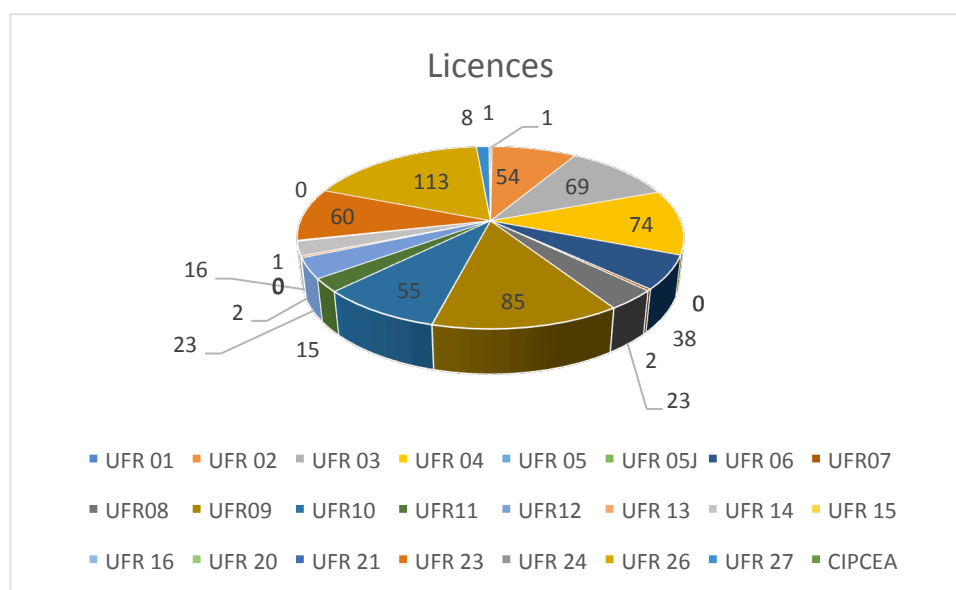
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
MDPH	Maisons Départementales des Personnes Handicapées
ORIVE	Observatoire des Résultats, de l'Insertion professionnelle et de la Vie Etudiante
PAEH	Plan d'Accompagnement des Etudiants en situation de Handicap
PEPS	Parcours Personnalisé d'Education Physique et Sportive
RGAA	Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SCUIO	Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation
SGP	Service de Gestion des Personnels
SIHAM	Logiciel de gestion des personnels
SSE	Service de santé étudiante
SUN	Service des Usages Numériques
UEFAPS	Unité d'Enseignement & de Formation en Activités Physiques et Sportives
UFR	Unité de Formation et de Recherche

3) Etat des lieux des étudiants en situation de handicap

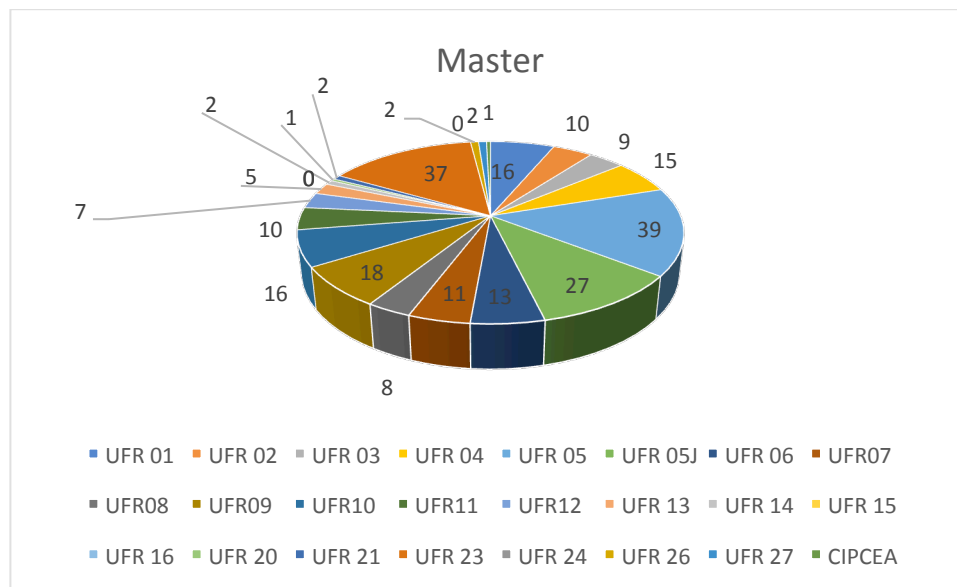
- Effectifs globaux de 2012 à 2022.

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Etudiants en situation de handicap	154	336	388	422	459	527	711	790	808	968

- Répartition pour les licences par UFR, année 2021-2022.



- Répartition pour les masters par UFR, année 2021-2022



4) État des lieux des agents de l'université en situation de handicap

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution de l'effectif des personnels en situation de handicap en pourcentage par rapport à l'effectif (taux d'emploi direct) et en nombre de 2010 à 2021 :

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct	0,82%	1,61%	1,61%	1,78%	2,14%	2,22%	2,30%	2,34 %	2,74 %	2,82%	3,12%	3,11 %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	19	37	38	41	47	48	54	57	72	71	79	83

5) Etat de l'accessibilité des locaux de l'université

Le tableau ci-dessous présente un état de l'accessibilité des sites concernés par l'Agenda d'Accessibilité Programmée approuvé en 2015, soit suivant les modalités de compensation mise en place :

CENTRES	Parking adapté	Ascenseur accessible aux PMR et déficients visuels	Ascenseur Existant mais non accessible aux PMR	Toilettes accessibles aux PMR	Bandes podotactiles	Amphis à boucle magnétique	BIM Portative
PANTHÉON	OUI	OUI		OUI	OUI	Amphis 2A, B, 3 et 4	OUI
PIERRE MENDÈS-FRANCE		OUI		OUI	OUI	Amphis H, I, J, K, L, N	OUI
SAINT-CHARLES	OUI	OUI		OUI	OUI	Amphi	
RENÉ CASSIN		OUI		OUI	OUI	Amphi Capitant + Colliard	
MAISON DES SCIENCES ECONOMIQUES	OUI	OUI		OUI	OUI		
INSTITUT DE GEOGRAPHIE		OUI		OUI		Amphi	
BIBLIOTHÈQUE CUJAS		OUI		OUI	OUI		
BROCA	OUI	OUI		OUI		Amphi	
RUE DU FOUR			OUI				
MALHER	OUI	OUI		OUI	OUI	Amphi	
BOURG-LA-REINE	OUI	OUI		OUI	OUI		

Le tableau ci-dessous présente l'accessibilité spécifique des personnes à mobilité réduite aux sites de l'université Paris 1 qui sont gérés en direct par l'établissement :

CENTRES	ADRESSE	ACCESSIBILITÉ A L'ENTRÉE DU CENTRE
PANTHÉON	12, place du Panthéon - Paris 5e	OUI par la rue Saint-Jacques
PIERRE MENDES-FRANCE	90, rue de Tolbiac - Paris 13e	OUI par la rue Baudricourt
SORBONNE	17, rue de la Sorbonne - Paris 5e	OUI
SAINT-CHARLES	47-53, rue des Bergers - Paris 15e	OUI
RENÉ CASSIN	17, rue Saint-Hippolyte - Paris 13e	OUI
ULM	1, rue d'Ulm - Paris 5e	OUI
MAISON DES SCIENCES ECONOMIQUES	106-112, bd de l'Hôpital - Paris 13e	OUI
INSTITUT DE GEOGRAPHIE	191, rue Saint Jacques - Paris 5e	OUI
NOGENT SUR MARNE	45 bis, avenue de la belle Gabrielle 94736 Nogent-sur-Marne	OUI
BIBLIOTHÈQUE CUJAS	2, rue Cujas - Paris 5e	OUI
BROCA	21, rue de Broca - Paris 5e	OUI
MALHER	9, rue Malher - Paris 4e	OUI
BOURG-LA-REINE	16, boulevard Carnot 92340 Bourg-la-Reine	OUI
RUE DU FOUR	13, rue du Four 75006 Paris	NON
EDITIONS DE LA SORBONNE	212, rue Saint Jacques - Paris 5e	OUI

D'autres sites gérés par d'autres entités administratives (Rectorat, Ville de Paris, Sorbonne Université, CIRAD) ont fait l'objet d'examen d'accessibilité, voire de travaux d'aménagement :

CENTRES	Parking adapté	Ascenseur accessible aux PMR et déficients visuels	Ascenseur Existant mais non accessible aux PMR	Toilettes accessibles aux PMR	Bandes podo- tactiles	Amphis à boucle magnéti- que	BIM Portative
SORBONNE	OUI	OUI		OUI	OUI		
ULM			OUI				
INSTITUT D'ART ET D'ARCHEOLOG IE		OUI		OUI			
NOGENT SUR MARNE	OUI	OUI		OUI			