

UNIVERSITÉ
SORBONNE
PARIS NORD

S O R B O N N E

S O

SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP

INCLUSIVITÉ POUR LA RÉUSSITE
DE TOUS 2025-2029

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :

CAMPUS  **CONDORCET**
PARIS - ABBEVILLE

A^SPC
Alliance Sorbonne
Paris Cité

www.univ-spn.fr

Mot de la gouvernance

Olivier OUDAR

Vice-président Conseil Académique

La création d'un schéma directeur du handicap est une démarche essentielle pour promouvoir une université inclusive et accessible à tous. Ce schéma stratégique vise à identifier les besoins, définir les priorités claires et mettre en œuvre des actions concrètes visant à améliorer les conditions d'accueil des étudiants et des personnels en situation de handicap.

En adoptant une démarche collaborative, ce schéma directeur rassemble l'ensemble de la communauté universitaire étudiants, enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS autour d'objectifs communs : accessibilités, autonomie et inclusion.

L'objectif de ce schéma est de transformer les défis en opportunités, garantissant ainsi l'égalité des chances et luttant contre toutes les formes de discrimination.

Ce projet reflète notre volonté de créer un environnement où chacun peut s'épanouir pleinement, sans rencontrer d'obstacles ni d'exclusions. Ce projet est le fruit d'une vision commune où la diversité est perçue comme une richesse et l'inclusion comme une réalité tangible.

Ensemble, nous œuvrons pour une société plus juste et solidaire, où les droits et les besoins des personnes en situation de handicap sont pleinement reconnus et respectés.

Ce schéma directeur est un pas en avant vers l'édification d'un avenir où chacun a sa place et peut contribuer activement à la vie de notre université. Certes il s'agit non seulement de répondre aux exigences légales, mais surtout de manifester notre engagement moral et éthique envers l'équité et la dignité humaine.

En mettant en œuvre ce schéma directeur, nous affirmons notre détermination à faire de l'inclusion des personnes en situation de handicap une réalité quotidienne, en créant des espaces accessibles, en adaptant nos formations et nos recherches et en promouvant une culture de respect et de compréhension mutuelle.

Ce document est un appel à l'action pour tous les acteurs de notre établissement, les invitant à participer activement à la construction d'un plus inclusif.

Mot du vice-président délégué au handicap

Gilbert COYER

Maître de Conférences - HDR

Vice-président délégué au handicap

S'il existe une certaine visibilité du handicap lorsqu'il est physique, et des réponses à apporter du point de vue matériel, il est beaucoup plus difficile d'offrir les soutiens nécessaires, dont dépend la réussite étudiante, pour une très grande majorité de handicaps dans des formes aussi nombreuses que singulières et très majoritairement sans visibilité immédiate.

La stigmatisation des étudiants porteurs de handicaps, qu'elle soit réellement vécue ou appréhendée, est un facteur qui se surajoute à leurs difficultés et les met dans une posture discriminée. Plus les propositions dans leur direction concerneront le public étudiant en général, et mieux encore l'ensemble de la communauté universitaire, plus cette démarche se révèlera véritablement inclusive. L'inclusion n'étant pas une admission sous réserve de compensation, mais une possibilité d'être pleinement dans une vie universitaire dont l'offre est adaptée, non pas seulement pour eux, mais pour chacun et tous. Ainsi est-il important d'intégrer la question du handicap étudiant à celle du handicap en général, étudiants et personnels et, de formuler le plus de propositions possibles qui soient bénéficiales à tous, porteurs ou non de handicaps. Une attention particulière doit être portée à la pédagogie et à l'accès au numérique dont bénéficient tous les étudiants et personnels.

Le comité interministériel du handicap souligne le changement de posture, à tous les niveaux, nécessaire à l'exercice des droits fondamentaux des personnes handicapées, vis-à-vis de leurs aspirations et des difficultés d'identification des ressources mobilisables par leurs proches et les professionnels non spécialisés.

Une université inclusive est celle qui permet de vivre la diversité, celle du handicap ainsi que toutes les autres.

Mot du vice-président étudiant

Yanis DI BARTOLOMEO

Vice-président étudiant

Le handicap est souvent perçu comme une limitation individuelle, une contrainte qui empêche d'agir « comme les autres ». Pourtant, il apparaît avant tout comme une question de société : c'est le regard porté sur la différence et les obstacles matériels qui définissent le « handicap ». Il n'est pas seulement une situation individuelle mais le fruit d'une interaction entre une personne et un milieu qui ne s'ajuste pas à sa diversité. Ainsi, ce n'est pas l'absence de mobilité qui « handicape » une personne en fauteuil roulant, mais l'escalier sans rampe ; ce n'est pas la surdité qui isole, mais l'absence d'interprétation en langue des signes. L'Histoire montre que les sociétés ont longtemps conçu l'espace, le travail l'apprentissage ou même les loisirs en fonction d'un modèle unique d'individu, excluant celles et ceux qui s'en écartent. Mais une société qui ne s'adapte pas à toutes et tous ne fait que se priver d'une richesse collective.

Le handicap est aussi un puissant révélateur de la solidarité et de l'émancipation. La recherche a montré que la mise en place des dispositifs d'accessibilité bénéficie à l'ensemble de la communauté : les sous-titres profitent aux personnes sourdes et aux apprenants d'une langue étrangère ; les aménagements améliorent le bien-être de tous. Penser le handicap, c'est penser notre capacité à faire société. Cela demande des choix clairs en matière d'aménagement, d'accompagnement et de reconnaissance des droits. C'est une question d'éthique : de notre conception de la justice et d'un monde inclusif où chacun trouve sa place.

Notre université doit porter une ambition forte : celle d'un lieu où le savoir et l'engagement sont accessibles à toutes et tous, sans exception. L'USPN est fière de ses étudiants, de leur diversité, de leurs engagements et de leurs accomplissements. Ce sont les forces vives qui participent à la construction du savoir, à l'animation de la vie universitaire et à la transformation sociale. Par leurs parcours, leurs initiatives et leurs succès, ils enrichissent notre université bien au-delà des salles de cours.

Chaque projet, recherche ou mobilisation étudiante contribue à faire de notre université un espace dynamique, inclusif et tourné vers l'avenir. En retour, notre université se doit de leur offrir les conditions d'épanouissement les plus justes et les plus ambitieuses, afin que chacun puisse exprimer son potentiel et façonner le monde de demain.

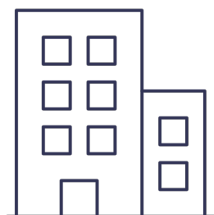
SOMMAIRE

1. L'université Sorbonne Paris Nord	7
1.1. Quelques chiffres	7
1.2. Nos campus	8
2. Présentation générale	9
2.1. Le cadre	9
2.1.1. Le cadre légal	9
2.1.2. Les référentiels et labels	10
2.1.3. L'articulation entre les différents schémas directeurs	10
2.2. Le contexte	11
2.2.1. Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur	11
2.2.2. Les étudiants en situation de handicap à l'USPN	12
2.2.3. L'emploi des personnes en situation de handicap	12
2.2.4. Les personnels en situation de handicap à l'USPN	15
2.2. Les éléments de méthode	14
3. Stratégie et priorités	15
Axe 1. Renforcer et animer la démarche inclusive à l'USPN	16
Objectif 1 : Co-construire la politique établissement	
Objectif 2 : Informer, faire s'approprier, impliquer	
Objectif 3 : Mettre en œuvre et animer	
Objectif 4 : S'appuyer sur une organisation adaptée	

Axe 2. Sensibiliser et former aux questions du handicap	17
Objectif 1 : Sensibiliser la communauté	
Objectif 2 : Former les acteurs impliqués	
Objectif 3 : Reconnaître et valoriser les compétences	
Axe 3. Accompagner les étudiants et les personnels et s'appuyer sur les partenaires internes et externes	18
Objectif 1 : Accompagner les PSH dans leur parcours	
Objectif 2 : Communiquer	
Objectif 3 : Associer les partenaires internes et externes	
Axe 4. Améliorer l'accessibilité	19
Objectif 1 : Faciliter l'accessibilité du bâti	
Objectif 2 : Améliorer la signalétique pour favoriser l'orientation et l'accessibilité	
Objectif 3 : Assurer l'accessibilité numérique	
4. Comitologie	21
5. Liste des acronymes	22
6. Sites et documentation de référence	24
ANNEXES	26

1. L'université Sorbonne Paris Nord

1.1. Quelques chiffres



5 UFR **3** IUT
1 Institut



29
laboratoires



26 000
étudiants



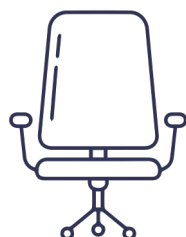
8 000
diplômes / an



506
doctorants



1 289
Enseignants,
enseignants-
chercheurs



840
personnels
administratifs



5 sites au
nord de Paris

1.2. Nos campus



Campus d'Argenteuil

44-50 rue Alfred Labrière
95100 Argenteuil
Tél. 01 78 70 72 24

Campus de Saint-Denis

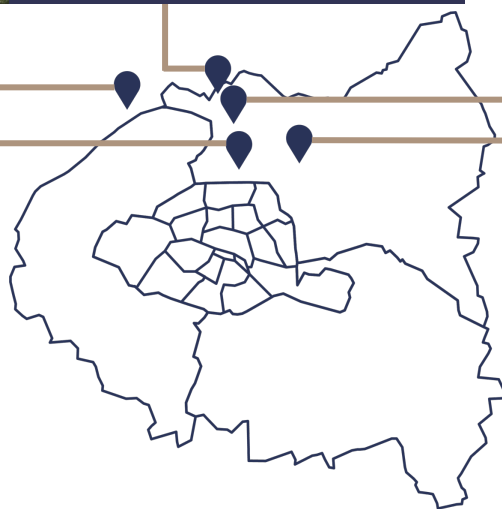
IUT

Place du 8 Mai 1945
93206 Saint-Denis
Tél. 01 49 40 61 00



Campus de Villetaneuse

99 av. Jean-Baptiste Clément
93430 Villetaneuse
Tél. 01 49 40 30 00



Campus de la Plaine Saint-Denis

Halle Montjoie

5 rue de la Croix-Faron
93200 Saint-Denis
Tél. 01 55 93 75 10

Campus de Bobigny

UFR SMBH

74 rue Marcel Cachin
93017 Bobigny



IUT de Bobigny

1 rue Chablis
93000 Bobigny
Tél. 01 48 38 88 27

2. Présentation générale

2.1. Le cadre

2.1.1. Le cadre légal

L'élaboration du schéma directeur du handicap s'inscrit notamment dans les attendus de :

- 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 qui fixe les principes d'une accessibilité généralisée intégrant tous les handicaps. Elle impose le principe d'égalité dans tous les domaines y compris dans l'emploi.
- La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche qui prévoit la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel du handicap et qui invite les établissements à prendre des mesures visant à améliorer l'inclusion et la participation des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur ainsi qu'à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.
- La loi n° 2016-1321 du 07 octobre 2016 pour une République numérique qui promeut l'inclusion et l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans l'accès aux services numériques et vise à garantir leur pleine participation à la société numérique. Elle renforce l'obligation de respecter le référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA).
- Le décret 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à l'accessibilité des contenus numériques qui précise les obligations en matière d'accessibilité numérique, notamment en ce qui concerne les sites web, les applications mobiles et les documents numériques.
- La loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires.
- La circulaire sur les droits des étudiants en situation de handicap ou avec un trouble de la santé invalidant, dans le cadre de leur parcours de formation dans l'enseignement supérieur est parue le 10 juillet 2024.
- Guide de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur paru le 11 février 2025.

2.1.2. Les référentiels et les labels

La construction du schéma directeur tient compte des critères des référentiels ou labels qualité de l'enseignement supérieur : HCÉRES (Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), CTI (Commission des Titres d'Ingénieur), BEF Bienvenue en France, RNQ (Qualiopi), SP+ (Service Public +), DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale) qui mentionnent l'importance de prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap et de mettre en place des dispositifs d'accueil et d'accompagnement adaptés.

2.1.3. L'articulation entre les différents schémas directeurs

Le SDH s'articule principalement avec :

Le schéma directeur de la vie étudiante (SDVE), élaboré à l'USPN pour la période 2024 - 2028, qui a pour objectif de décliner les orientations stratégiques en matière de vie étudiante ainsi que de définir et planifier les actions dans une approche participative et inclusive intégrant donc par nature la dimension du handicap « *notre objectif est de garantir que chaque étudiant dispose des ressources et du soutien nécessaires pour réussir pleinement dans son parcours académique et personnel* ».

Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), élaboré pour la période 2025 – 2029, qui permet de définir les objectifs et les orientations de l'USPN en matière d'immobilier, en fonction de ses besoins et de ses priorités.

2.2 Le contexte

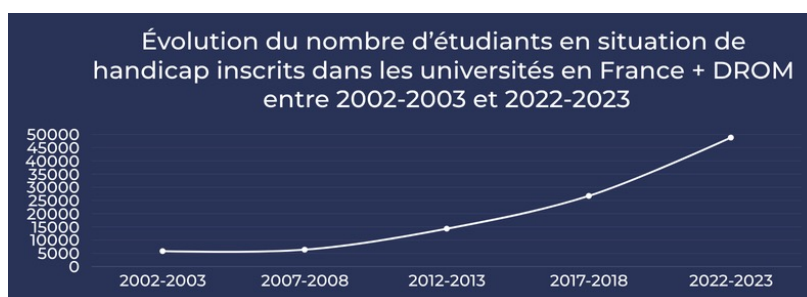
2.2.1. Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur en France métropolitaine et DROM

Depuis de nombreuses années, on observe une augmentation de la population en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. Cette situation résulte de l'amélioration de la qualité de vie des personnes en situation de handicap et s'explique également par les politiques d'inclusion et d'accessibilité.

Selon les chiffres du ministère, en 2022-2023, près de 59 000 étudiants en situation de handicap (ESH) sont recensés dans les établissements d'enseignement supérieur publics et privés d'intérêt général, soit 2 % des effectifs étudiants.

Cette population a été multipliée par 7,7 depuis 2003, et par 1,8 depuis la rentrée 2018.

En moyenne, sur les 5 dernières rentrées, le nombre d'ESH inscrits à l'université augmente de 12,5 % par an.



— Nombre d'étudiants en situation de handicap en France métropolitaine + DROM (Source : MESR-DGESIP)

La mise en place des dispositifs afin de faciliter l'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiants en situation de handicap, tels que des aménagements d'examens, des aides humaines et des aides techniques... est devenue un enjeu majeur d'inclusion. Les efforts déployés par les établissements permettent de proposer aux étudiants un accompagnement visant à garantir l'égalité des chances et la réussite quel que soit le parcours ou le besoin particulier.

2.2.2. Les étudiants en situation de handicap à l'université Sorbonne Paris Nord

Lorsque l'on observe les évolutions des ESH déclarés auprès du service handicap des étudiants de l'université Sorbonne Paris Nord (2020-2021 à 2023-2024), on constate un taux de progression important de 188,93 % sur 4 ans.



En 2023-2024, la part des ESH dans l'établissement se situait à 2,64%.

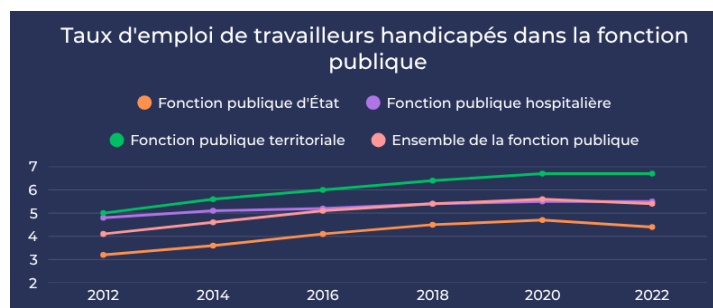
Ces résultats conduisent l'établissement à renforcer sa politique d'inclusion et à engager des mesures qui prennent en compte les besoins collectifs et individuels afin d'améliorer les parcours de chaque étudiant.

2.2.3. L'emploi des personnes en situation de handicap

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) prévoit que chaque entreprise de 20 salariés ou plus emploie au moins 6 % de salariés reconnus handicapés. À défaut, elle doit s'acquitter d'une contribution au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Une étude publiée le 13 novembre 2024 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) indique pour 2023 un taux d'emploi direct national en équivalent temps plein de 4,7 % précisant que les entreprises de plus de 2 500 salariés atteignaient généralement le taux de 6%.

Dans la fonction publique, les situations sont diverses. Le taux d'emploi de PSH dans la fonction publique d'État se situe à 4,4 % en 2022 pour atteindre 4,64 % en 2023.



2.2.4. Les personnels en situation de handicap à l'université Sorbonne Paris Nord

Depuis plusieurs années, la politique menée auprès des personnels qui vise, d'une part à favoriser la déclaration et, d'autre part, à intensifier l'accompagnement, est une réussite qui permet à l'établissement d'augmenter son taux d'emploi et ainsi de renforcer la qualité de vie au travail de ses agents.



	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi	3,29%	3,41%	3,64%	4,36%
Contribution FIPHFP	213 748 €	244 781 €	181 047 €	29 876 €

Cette dynamique qui vise à favoriser un environnement de travail inclusif et adapté répond aux engagements de l'établissement qui promeut l'égalité des chances, la diversité, le développement d'un environnement favorisant le bien-être au travail.

2.3. Les éléments de méthode

Ce document est le résultat d'une démarche collaborative menée au sein de l'établissement faisant intervenir un grand nombre d'interlocuteurs de la communauté universitaire y compris les usagers, de manière à prendre en considération toutes les dimensions en lien avec le handicap.

Le projet a été porté par la Vice-présidente du Conseil d'administration puis par le Vice-président du Conseil académique et animé par la Dasac (Direction de l'appui à la stratégie et de l'amélioration continue).

Un groupe de travail a été constitué. Plus de 40 contributeurs ont collaboré tout au long de l'élaboration de ce schéma. Toutes les parties prenantes concernées ont été conviées à participer. Ainsi, ont contribué : des représentants des pôles handicap étudiants et personnels de l'établissement ; de la direction de la vie universitaire ; de la direction des ressources humaines ; de la direction de la formation ; de la direction de la recherche ; de la direction du patrimoine ; de la direction de la communication ; de la direction des systèmes d'information ; de la direction des relations internationales ; des directions de composantes ; des enseignants ; des étudiants ; des étudiants en situation de handicap ; de la fondation ; de la médecine du travail.

Mai et juin 2024 : réunions préparatoires : élaboration de la méthodologie et identification du groupe de travail.

Juillet à décembre 2024 : réunions du groupe de travail : définition des 4 axes stratégiques et des objectifs du schéma directeur.

Décembre 2024 à mars 2025 : réunions en sous-groupes par axe animés par des pilotes : identification des actions et indicateurs de suivi, des priorités, du calendrier de déploiement et évaluation financière.

Janvier 2025 : changement de présidence. Le projet est porté par le Vice-président du Conseil Académique. Nomination d'un enseignant chercheur délégué au handicap.

Avril 2025 : projet du schéma directeur formalisé pour arbitrage. Relecture par les partenaires extérieurs (Ministère, FIPHP, Cap emploi).

Avril à mai 2025 : rédaction du document définitif.

15 mai 2025 : passage en Comité Social d'Administration (CSA).

12 juin 2025 : passage en Conseil Académique (CAC).

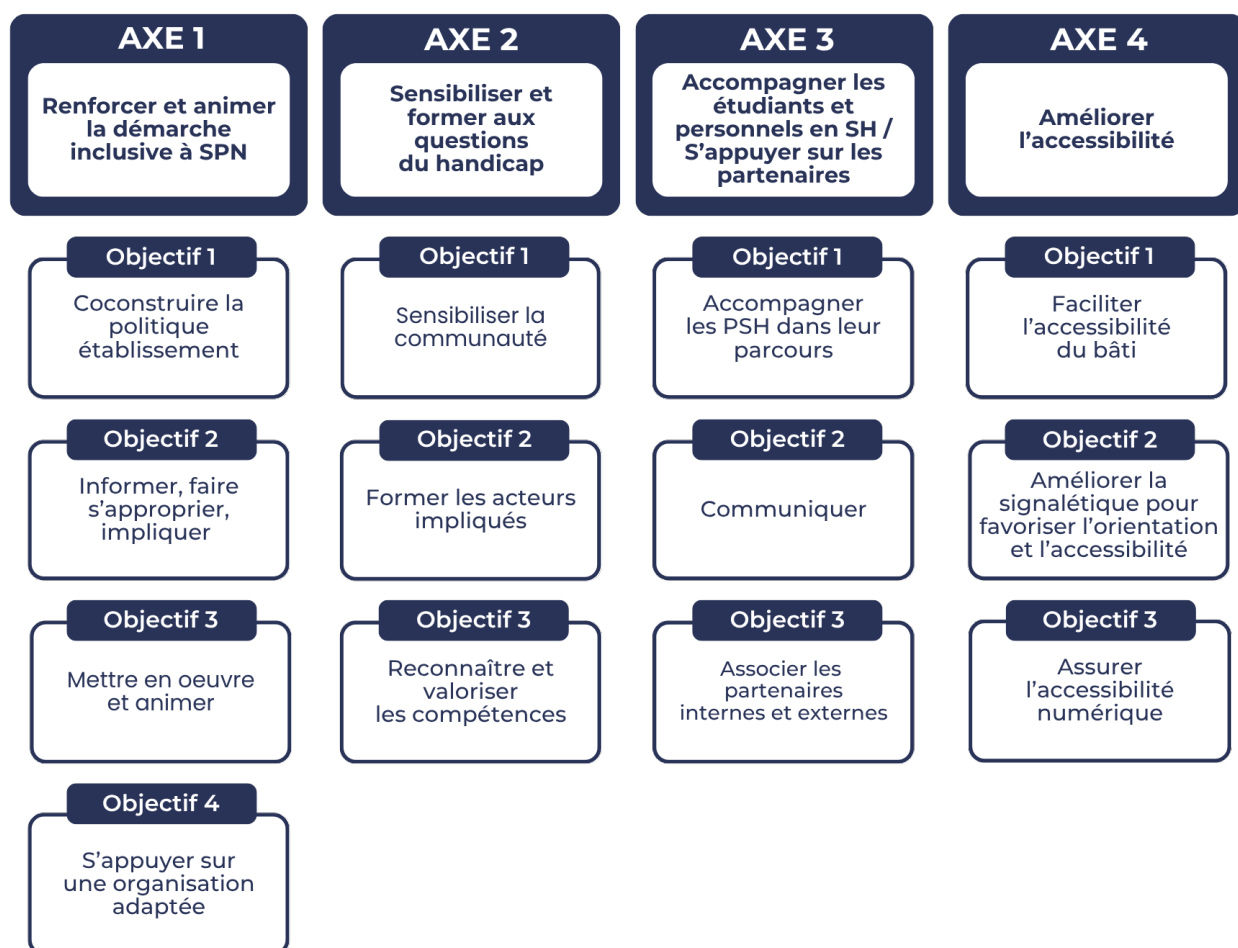
20 juin 2025 : passage en Conseil d'Administration (CA).

3. Stratégie et priorités

S'engager pour l'égalité des chances et donner à tous l'opportunité de réussir implique que l'université mette en œuvre une stratégie et définisse ses priorités dans l'objectif d'améliorer l'inclusion.

L'engagement de la gouvernance pour déployer le SDH doit favoriser la synergie entre les acteurs internes et dans les interfaces externes, ce qui permettra à la fois de dynamiser sa mise en œuvre tout en valorisant les actions menées.

Les nombreuses actions à destination des étudiants et des personnels déjà entreprises doivent être poursuivies et renforcées. Ce deuxième schéma directeur va dans le sens de ce renforcement et intègre de nouvelles actions déclinées en 4 axes :



Afin de faciliter la lecture de ce SDH, le choix a été fait de proposer des tableaux récapitulatifs, par axe déclinés en objectifs stratégiques et en actions.

AXE 1 – Renforcer et animer la démarche inclusive à l’USPN

Le schéma directeur du handicap implique un grand nombre d’acteurs dans l’établissement. C’est un outil de gestion qui s’inscrit dans une démarche d’amélioration des conditions d’accueil et de suivi des personnes en situation de handicap (usagers ou personnels).

Dans son rôle stratégique, la gouvernance de l’USPN est un acteur incontournable qui, par son implication et la promotion de ses engagements, favorise l’adhésion et conditionne la réussite des projets retenus.

Objectif 1 : Co-construire la politique établissement

Tableau Axe 1, Objectif 1



Annexe p : 27

Objectif 2 : Informer, faire s’appropriier, impliquer

Tableau Axe 1, Objectif 2



Annexe p : 28

Objectif 3 : Mettre en œuvre et animer

Tableau Axe 1, Objectif 3



Annexe p : 29

Objectif 4 : S’appuyer sur une organisation adaptée

Tableau Axe 1, Objectif 4



Annexe p : 30

AXE 2 – Sensibiliser et former aux questions du handicap

La sensibilisation et la formation des personnels et des étudiants aux questions du handicap sont fondamentales et doivent être renforcée. Cet engagement se traduit par la mise en place d'actions favorisant la sensibilisation de toute la communauté universitaire, la formation des acteurs impliqués et, la reconnaissance et la valorisation des compétences.

La sensibilisation et la formation visent à favoriser la prise de conscience et à changer les mentalités et les attitudes face au handicap. Il est donc essentiel d'accélérer les actions en ce sens, notamment pour répondre aux obligations légales d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En associant les différentes parties prenantes internes et externes à l'établissement, cet axe vise à impliquer l'ensemble de l'université pour changer les regards sur le handicap afin d'améliorer les conditions d'accueil et de vie de campus des étudiants et personnels en situation de handicap.

Objectif 1 : Sensibiliser la communauté

Tableau Axe 2, Objectif 1



Annexe p : 31

Objectif 2 : Former les acteurs impliqués

Tableau Axe 2, Objectif 2



Annexe p : 32

Objectif 3 : Reconnaître et valoriser les compétences

Tableau Axe 2, Objectif 3



Annexe p : 33

AXE 3 – Accompagner les étudiants et les personnels en situation de handicap et s'appuyer sur les partenaires internes et externes

L'accompagnement des étudiants ainsi que des personnels en situation de handicap repose sur une mobilisation collective au sein de l'université. Cet engagement se traduit par la mise en place d'actions favorisant l'accessibilité, le suivi individualisé et, la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire.

Afin de renforcer cet accompagnement, l'USPN s'appuie sur des dispositifs internes et des collaborations avec des acteurs externes. La structuration d'un réseau de référents, la diffusion d'informations adaptées et le développement de partenariats stratégiques sont essentiels pour garantir une inclusion durable.

En associant les différentes parties prenantes, cet axe vise à améliorer les conditions d'accueil et de travail des personnes en situation de handicap, tout en promouvant une culture de l'accessibilité et de l'égalité des chances.

Objectif 1 : Accompagner les PSH dans leur parcours

Tableau Axe 3, Objectif 1



Annexe p : 34

Objectif 2 : Communiquer

Tableau Axe 3, Objectif 2



Annexe p : 35

Objectif 3 : Associer les partenaires internes et externes

Tableau Axe 3, Objectif 3



Annexe p : 36

AXE 4 – Améliorer l’accessibilité

Objectif 1 : Améliorer l’accessibilité du bâti

Dans le cadre de l'agenda d'accessibilité programmée (AD'AP), la Direction du Patrimoine a lancé une étude des 26 bâtiments classés ERP et répartis sur les quatre sites de l'Université Sorbonne Paris Nord (Villetaneuse, Bobigny, Saint-Denis et la Plaine Saint-Denis). La première étape de cette étude a abouti à l'élaboration d'un diagnostic complet qui permettra de définir un phasage précis et d'évaluer les coûts en y intégrant toutes les exigences réglementaires à embarquer à la mise en accessibilité (sécurité incendie, amiante, ventilation mécanique contrôlée, etc).

Par ailleurs, l'université est en cours de construction de son schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), dans lequel l'accessibilité de son patrimoine sera intégrée comme l'un des principaux axes stratégiques de son plan d'investissement pluriannuel.

Tableau Axe 4, Objectif 1



Annexe p : 37

Objectif 2 : Améliorer la signalétique pour favoriser l’orientation et l’accessibilité

La mise en place d'une signalétique adaptée dans l'établissement vise à garantir l'accessibilité de tous les usagers et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Compréhensible par chacun, quelles que soient ses capacités, elle joue un rôle central dans la fluidité des déplacements, la sécurité et l'autonomie.

Elle doit être pensée dans le respect de l'environnement et s'intégrer à l'architecture des lieux.

Les enjeux de la révision de la signalétique actuelle sont aussi de valoriser et dynamiser les lieux de vie.

L'objectif d'une bonne signalétique contribue à favoriser l'égalité des chances, à renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire, et à poser les bases d'une institution véritablement inclusive.

Tableau Axe 4, Objectif 2



Annexe p : 38

Objectif 3 : Assurer l'accessibilité numérique

L'accessibilité numérique est un enjeu majeur afin de garantir l'égalité d'accès aux services, aux contenus pédagogiques et aux outils numériques de l'USPN. Dans un environnement où le numérique occupe une place centrale dans les parcours académiques et professionnels, il est essentiel d'assurer que les plateformes et ressources en ligne soient pleinement utilisables par tous, y compris les personnes en situation de handicap.

Pour répondre à cet enjeu, l'USPN déploie une stratégie articulée autour d'audits, d'optimisations techniques et de sensibilisation des équipes. Au-delà du respect des obligations légales, cette démarche s'inscrit dans une volonté d'inclusion durable, afin d'offrir un environnement numérique accessible à tous.

Tableau Axe 4, Objectif 3



Annexe p : 39

4. Comitologie

RÔLE

Le comité de pilotage rassemble à la fois les décisionnaires et les principales directions impliquées. Il a pour mission de suivre le bon déroulement des actions inscrites au schéma directeur, dans le respect des objectifs à atteindre.

À ce titre, le comité de pilotage :

- Valide les choix stratégiques
- Valide l'attribution des actions à leur pilote
- Suit la progression et le bon déroulement des projets retenus
- Suit l'enveloppe financière allouée
- Arbitre et ajuste en cas de difficultés ou d'orientations nouvelles
- Gère les risques
- Réoriente et ajuste la planification
- Valide le bilan annuel

MEMBRES

Vice-président du conseil académique

Vice-président délégué au handicap

Vice-présidente égalité femme-homme et lutte contre les discriminations

Vice-président de la commission de la formation et de la vie universitaire

Vice-président de la vie étudiante et des campus

Vice-président moyens et logistique

Vice-présidente en charge des partenariats et territoires

Vice-président étudiant

Vice-présidente déléguée qualité de la formation

Directeur général de services

Directeur des ressources humaines

Directrice de la formation

Directeur des systèmes d'information

Directrice de la vie universitaire

Directrice de la communication

Directrice de l'appui à la stratégie et de l'amélioration continue

Référente handicap des étudiants

Référente handicap du personnel

Peuvent être désignées comme membre du Copil ou invitées, selon les thématiques abordées, toutes les personnes susceptibles d'apporter leur expertise ou ayant contribué aux projets dont la présence peut s'avérer nécessaire.

5. Liste des acronymes

AD'AP : Agenda d'Accessibilité Programmée

BEF : Bienvenue en France

BIATSS : personnel des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Sociaux et de Santé

BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

CA : Conseil d'Administration

CAC : Conseil Académique

COFIL : Comité de Pilotage

CSA : Conseil Social d'Administration

CTI : Commission des Titres d'Ingénieur

DAJ : Direction des Affaires Juridiques

DD&RS : Développement Durable et Responsabilité Sociétale

DF : Direction de la Formation

DIR COM : Direction de la Communication

D PAT : Direction du Patrimoine

DRH : Direction des Ressources Humaines

DSI : Direction des Systèmes d'Information

DVU : Direction de la Vie Universitaire

ECTS : Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (European Credit Transfer and Accumulation System)

ERP : Établissement Recevant du Public

ESH : Étudiant en Situation de Handicap

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche

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

GT : Groupe de Travail

HCÉRES : Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

INSEI : Institut National Supérieur de formation et de recherche pour l'Éducation Inclusive

LMS : Learning Management System

PAEH : Plan d'Accompagnement de l'Étudiant en Situation de Handicap

PMR : Personne à Mobilité Réduite

PSH : Personne en Situation de Handicap

RETEX : Retour d'Expérience

RGAA : Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité

RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

RNQ : Référentiel National Qualité (Qualiopi)

SDH : Schéma Directeur du Handicap

SDVE : Schéma Directeur de la Vie Étudiante

SEEPH : Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées

SP+ : Service Public +

SPSI : Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière

USPN : Université Sorbonne Paris Nord

VP : Vice-président, Vice-présidente

VPD : Vice-président délégué, Vice-présidente déléguée

6. Sites internet et documentation

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000809647>
- Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles :
<https://handicap.gouv.fr>
- Mon parcours du handicap :
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>
- Vie Publique :
<https://www.vie-publique.fr/en-bref/296203-travailleurs-handicapes-taux-demploi-en-legere-progression-en-2023>
- Comité national de coordination action handicap – FIPHFP :
<https://www.fiphfp.fr>
- Paris Handicap :
<https://handicap.paris.fr/comprendre-le-handicap/>
- Site internet du gouvernement :
<https://www.etudiant.gouv.fr/fr/carte-de-l-accessibilite-des-etablissements-2744>
- Droits des étudiants en situation de handicap :
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/droits-des-etudiants-en-situation-de-handicap-le-ministere-traduit-une-circulaire-en-falc-98298#>
- Guide de l'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap :
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/guide-de-l-accompagnement-des-etudiants-en-situation-de-handicap-dans-l-enseignement-superieur-98534>
- Association des Professionnels d'Accompagnement du Handicap dans l'Enseignement Supérieur :
<https://asso-apaches.fr>
- Comité interministériel :
<https://handicap.gouv.fr/comite-interministeriel-du-handicap-06-mars-2025>

- Agefiph :
<https://www.agefiph.fr>
- CCAH :
<https://www.ccah.fr/CCAHA/Articles/Les-differents-types-de-handicap>
- Atypie friendly :
<https://atypie-friendly.fr>
- Fun MOOC :
<https://www.fun-mooc.fr/fr/>
- Plateforme interministérielle de formation :
<https://mentor.gouv.fr/login/index.php>
- Formation en ligne handicap - Ministère du travail :
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-en-ligne-handicap-des-cles-dactions-vers-lemploi-un-mooc-de-lafpa>

UNIVERSITÉ
SORBONNE
PARIS NORD

SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP

INCLUSIVITÉ POUR LA RÉUSSITE
DE TOUS 2025-2029
ANNEXES

S O R B O N N E
S O R B O N N E
D O R D O N N E

SO

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :

CAMPUS  **CONDORCET**
PARIS - AUBERVILLIERS

A^SPC
Alliance Sorbonne
Paris Cité

www.univ-spn.fr

AXE 1 – Renforcer et animer la démarche inclusive

Objectif 1 : Co-construire la politique établissement

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
1.1 Identifier le cadre légal			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
1.1.1 S'appuyer sur les textes règlementaires pour identifier les actions prioritaires	VPD Handicap / DAJ / DASAC	Identification des textes règlementaires et citation dans le SDH à la publication	100% Juin 2025	NA	NA	NA
1.1.2 Identifier les actions relatives au handicap dans les schémas existants et dans les référentiels s'appliquant à l'ESR	VP CAC / DASAC	Croisement des 4 référentiels majeurs et des 2 Schémas directeurs Nombre de référentiels interrogés à la publication	100% 1er semestre 2025	NA	NA	NA
1.2 Associer les parties prenantes						
1.2.1 Convier les partenaires extérieurs à la réflexion sur le SDH	VP CAC	Nombre de partenaires extérieurs participant /nombre d'invités par typologie retenue	100% 1er semestre 2025	NA	NA	NA
1.2.2 Associer les étudiants à la construction du SDH	VP CAC	Nombre d'étudiants mobilisés	100% 1er semestre 2025	NA	NA	NA
1.3 Inclure des actions de recherche dans la stratégie						
1.3.1 Encourager les travaux de recherche en lien avec le handicap	VP CAC / VP CR	Nombre de projets en lien avec la thématique	État des lieux	À définir	À définir	À définir
1.3.2 Développer les partenariats en recherche	VP CAC / VP CR / VP partenariats / VPD Handicap	Nombre de partenariats recherche incluant une dimension liée au Handicap sur la durée du contrat	État des lieux	À définir	À définir	À définir
1.4 Labeliser l'USPN dans sa démarche inclusive (label Atypie Friendly)	VP CAC / VPD Handicap	Obtention du Label	Etude de faisabilité	Déploiement	Déploiement	Label

AXE 1 – Renforcer et animer la démarche inclusive

Objectif 2 : Informer, faire s'approprier, impliquer

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2.1 Informer sur le SDH			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2.1.1 Publier le SDH sur le site de l'université et des composantes	VP CAC / DIR COM	Nombre de sites où le SDH est présent / nombre de sites de l'USPN	100%	100%	100%	100%
2.1.2 Informer sur le SDH journée d'accueil, réunion de rentrée ...	VP CAC / DIR COM / DRH / DVU	Nombre de réunions où le SDH est présenté / nombre de réunions identifiées	50%	80%	90%	100%
2.2 Faire s'approprier le SDH						
2.2.1 Editer et diffuser un courrier de la Présidente valorisant le SDH	Président / Cabinet / DIR COM	Courrier diffusé à toute la communauté	100%	100%	100%	100%
2.2.2 Valoriser les actions du SDH tout au long de la période	Gouvernance/ Cabinet / DIR COM	Nombre actions valorisées dans les actualités internes Publication du bilan	NA	100%	100%	100%
2.2.3 Communiquer sur les actions à l'extérieur et auprès des mécènes	Gouvernance / Cabinet / Fondation / DIR COM	Actions de communication à destination des mécènes / externes	1	1	2	2
2.3 Impliquer						
2.3.1 Reconnaître l'engagement étudiant	VPCAC / VP CFVU / DRH	Décision de la mise en place d'un dispositif de reconnaissance	Etude du dispositif de reconnaissance	100%	NA	NA
2.3.2 Susciter l'adhésion	Gouvernance / VP CAC	Nombre ou évolution des personnes impliquées		10%	10%	10%

AXE 1 – Renforcer et animer la démarche inclusive

Objectif 3 : Mettre en œuvre et animer

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
3.1 Attribuer les responsabilités et les actions			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
3.1.1 Définir la comitologie et son rôle	VP CAC	Constitution d'un comité de pilotage	100%	NA	NA	NA
3.1.2 Identifier les pilotes et les responsables d'action	VP CAC / Copil	Mise en place d'un plan d'action formalisé avec ses pilotes identifiés	100%	NA	NA	NA
3.2 Assurer le suivi du SDH						
3.2.1 Formaliser et suivre le plan d'action et son volet financier	VP CAC / Pilotes / Copil	Existence d'un plan d'action partagé	1	1	1	1
3.2.2 Assurer une veille sur les APP	DVU / DF / Gouvernance et autres	Nombre d'APP répondu	0	1	1	1
3.3 Evaluer la satisfaction						
3.3.1 Favoriser l'élaboration de questions à destination des PSH dans le cadre des enquêtes effectuées par l'Ofeve	Copil / DF /DVU	Nombre d'enquêtes incluant des questions sur le handicap / nbre d'enquêtes ciblées	identification des enquêtes	50%	75%	100%
3.3.2 Diligenter des enquêtes complémentaires de satisfaction auprès des publics concernés	Copil / DVU / DRH	Enquêtes par an	NA	1	1	1
3.3.3 Mettre en place des RETEX pour l'amélioration continue du SDH	Copil	1 RETEX annuel	NA	1	1	1
3.4 Renforcer les liens avec le territoire						
3.4.1 Renforcer le mécénat sur les sujets du handicap	VP territoire / fondation	Nombre de levées de fonds liées au Handicap	X euros	X euros	X euros	X euros
3.4.2 Favoriser le conventionnement avec les partenaires externes (partenariats / marchés)	VP CAC / VPD handicap, VP partenariats / DAJ	Nombre de conventions signées sur la période	A définir	A définir	A définir	A définir

AXE 1 – Renforcer et animer la démarche inclusive

Objectif 4 : S'appuyer sur une organisation adaptée

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
4.1 Identifier un portage politique			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
4.1.1 Nommer un VP Inclusion et Handicap + lettre de mission	Présidente	Nomination effective	100%	x	x	x
4.2 Adapter les structures d'accompagnement aux besoins						
4.2.1 Renforcer le pôle en charge du handicap des personnels	Gouvernance / DRH	Recrutement d'un personnel		Recrutement	En emploi	En emploi
4.2.2 Renforcer le pôle en charge de l'accompagnement des étudiants	Gouvernance / DRH	Recrutement d'un personnel		Recrutement	En emploi	En emploi
4.2.3 Actualiser les fiches / lettres de mission des correspondants handicap biatss et enseignants	Gouvernance / DRH / DASAC	Rédaction et validations des fiches/lettres de missions et du référentiel enseignants		100%	NA	NA
4.3 Créer et valoriser les relais locaux						
4.3.1 Identifier un délégué handicap étudiant par composante	VP CAC / Composantes	Nombre de délégués /nombre de composantes	2	4	9	9
4.3.2 Identifier un correspondant enseignant par composante	VP CAC / DRH / Composantes	Nombre de référents enseignants / nombre de composantes	Décision	4	9	9
4.3.3 Valoriser le correspondant handicap dans la composante	VP CAC / DRH / Composantes	Fiche mission handicap + Création de la prime contractuel	Décision	Déployé pour les contractuels	Déployé pour les contractuels	Déployé pour les contractuels

AXE 2 – Sensibiliser et former aux questions du handicap

Objectif 1 : Sensibiliser la communauté

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
1.1 Sensibiliser la communauté universitaire			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
1.1.1 Organiser une journée commune handicap étudiants et personnels	DVU / DRH	Nombre de journées par année	1	1	1	1
1.1.2 Sensibiliser via la communication interne (ENT, mail)	DIR COM / DRH / DVU	Nombre de publications	4	12	12	12
1.1.3 Diffuser un guide simple des recommandations pour documents accessibles	DIR COM / DRH / DVU	Nombre de lieux de diffusion	Construction du document	Accessible et diffusable	Valorisation / promotion	Valorisation / promotion
1.2 Sensibiliser la communauté des personnels						
1.2.1 Sensibiliser les managers (BIATSS et Enseignants)	DRH	Nombre de managers sensibilisés / populations ciblée	Recensement et programme	20%	40%	60%
1.2.2 Sensibiliser les personnels Enseignants	DRH	Nombre d'actions	1	1	1	1
1.2.3 Sensibiliser les personnels BIATSS	DRH	Nombre d'actions	1	1	1	1
1.2.4 Sensibiliser les utilisateurs de la plateforme LMS à l'accessibilité des ressources déposées	DSI	Nombre d'actions	1	2	3	4
1.2.5 Questionner la sensibilité au handicap lors du recrutement	DRH	Une question liée au handicap lors du recrutement	1	1	1	1

AXE 2 – Sensibiliser et former aux questions du handicap

Objectif 2 : Former les acteurs impliqués

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
2.1 Former les acteurs étudiants			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2.1.1 Former les tuteurs étudiants méthodologiques accompagnateurs d'étudiants en situation de handicap	DVU / DRH Formation	Nombre de participants / nbre tuteurs à former	Etudier propositions sur marché			100% pour validation UE
2.1.2 Former les délégués handicap des composantes	DVU / DRH Formation	Nombre de participants / nbre délégués à former	Définir objet +programme de formation	100%	100%	100%
2.2 Former les acteurs personnels						
2.2.1 Former la référente handicap des étudiants et la référente handicap des personnels de l'université	DRH Formation	Liste des formations suivies	2	2	2	2
2.2.2 Former les managers (BIATSS et ENS) au management de collaborateurs en situation de handicap	DRH Formation	Nombre de managers formés / nbre managers accueillant PSH	Rescencement et programme formation	30%	60%	80%
2.2.3 Former les correspondants handicap des composantes à l'accueil à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap	DRH Formation / DVU	Nombre de correspondants formés / nbre total de correspondants	100%	100%	100%	100%
2.2.4 Former les enseignants correspondants handicap des composantes	DRH Formation	Nombre de correspondants formés / nbre total de correspondants	Identification correspondants	100%	100%	100%
2.2.5 Former les enseignants	DRH Formation / DVU	Nombre de participants / nbre total d'enseignants	Programme de formation	Intégration ds journée d'accueil 2026	5%	10%
2.2.6 - Former les développeurs de la DSI et personnels OpenLab à l'accessibilité numérique	DSI	Nombre de développeurs / personnels ayant suivi la formation	x	100 % pers. pôle dév + 1 pers. Openlab		100%

AXE 2 – Sensibiliser et former aux questions du handicap

Objectif 3 : Reconnaître et valoriser les compétences

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
3.1 Valoriser les étudiants accompagnateurs d'étudiants en situation de handicap			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
3.1.1 Déployer le dispositif UE d'engagement avec acquisition d'ECTS	DF / DVU / CFVU / composantes	Nombre d'étudiants ayant validé l'UE libre / nombre d'étudiants accompagnateurs	Décision AXE 1	100%	100%	100%

AXE 3 – Accompagner les étudiants et les personnels en situation de handicap et s'appuyer sur les partenaires internes et externes

Objectif 1 : Accompagner les PSH dans leur parcours

Actions	Pilotes - acteur	Indicateurs	Jalons/cibles			
1.1 Accompagner les étudiants de l'accueil à l'insertion professionnelle			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
1.1.1 Améliorer l'accès à l'information sur les dispositifs d'accompagnement pour les primo inscrits	DVU / DIR COM / DSI / D PAT	Nombre d'actions mises en place	2	2	2	2
1.1.2 Prioriser l'entretien individuel pour les primo-entrants	DVU / Composantes	Nbre primo entrants reçus / nbre primo entrants concernés	25%	30%	40%	40%
1.1.3 Associer davantage les personnels enseignants et biatss dans les prises en charge individuelles	DVU / DF / DRH / Composantes	Non applicable	NA	NA	NA	NA
1.1.4 Favoriser la production de supports d'enseignement accessibles au bénéfice des ESH et de toute la communauté étudiante	VPCFVU / VPD Handicap / DF / DIR COM / DSI / Composantes	Nombre de supports de cours produits /cours	25%	50,0%	75%	100% des plans de cours
1.1.5 Adapter les modalités de validation selon le handicap en y associant les composantes	VPCFVU / VPD Handicap / DF / DVU / Composantes	Passage de nouvelles modalités en CFVU	Etude	100% Mise en place		
1.1.6 Installer des outils et du mobilier adaptés	DVU / DIR COM / DSI / DPat	Nombre d'outils disponibles	Priosiser les besoins	100%	100%	100%
1.1.7 Organiser les plannings en tenant compte des handicaps	DVU / DRH / composantes	Nbre formations programmées / nbre de formations identifiées	Identifier les besoins	80%	90%	100%
1.2 Accompagner les personnels						
1.2.1 Maintenir le circuit de recrutement DRH des BOE	DRH	Nbre rdv d'accueil / nbre de nouveaux personnels BOE	100%	100%	100%	100%
1.2.2 Accompagner individuellement les personnels en situation de handicap	DRH	Nbre agents BOE accompagnés / nbre d'agents BOE ayant besoin accompagnement	100%	100%	100%	100%
1.2.3 Maintenir, développer et coordonner les relations avec les acteurs internes pour améliorer la qualité de vie au travail des PSH	DRH DSI DAF AC DAJ, DIR COM	Cartographie partenaires internes actualisée annuellement avec correspondants	Cartographie à jour	Cartographie à jour	Cartographie à jour	Cartographie à jour

AXE 3 – Accompagner les étudiants et les personnels en situation de handicap et s'appuyer sur les partenaires internes et externes

Objectif 2 : Communiquer

Actions	Pilotes - acteurs	Indicateurs	Jalons/cibles			
			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2.1 Informer sur le handicap et communiquer sur les évènements			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2.1.1 Relayer les informations liées au handicap sur réseaux et application USPN pour le personnel et pour les étudiants	DIR COM / DVU	Nombre de diffusion / an	4	12	12	12
2.1.2 Diffuser les informations (dispositifs et évènements) liées au handicap des personnels sur une page dédiée sur l'ENT	DRH / DIR COM	Nombre de diffusion / an	4	12	12	12
2.2. Alimenter le site institutionnel et l'ENT						
2.2.1 Insérer des témoignages de bénéficiaires sur les pages handicaps des personnels et des étudiants	DRH / DVU / DIR COM	1 témoignage	1	1	x	1 mise à jour
2.2.2 Créer une foire aux questions sur le site institutionnel avec un lien vers ENT	DVU / DRH / DIR COM	Présence de la foire aux questions	100 % 1er semestre 2026	Enrichissement	Enrichissement	Enrichissement
2.3 Evaluer pour cibler les communications						
2.3.1 Evaluer la connaissance du handicap et des dispositifs par des questionnaires sur l'ENT	DRH / DIR COM / DSI	Nbre d'actions de communication / questionnaire envoyé	1	1	1	1

AXE 3 – Accompagner les étudiants et les personnels en situation de handicap et s'appuyer sur les partenaires internes et externes

Objectif 3 : Associer les partenaires internes et externes

Actions	Pilotes - acteurs	Indicateurs	Jalons/cibles			
3.1 Renforcer les collaborations			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
3.1.1. Développer des liens avec des associations et organismes externes dans le champ du handicap	DVU / VPD Handicap / VP Partenariats	Nbre d'événements	1	1	1	1
3.1.2. Renforcer l'information auprès des lycéens	DF Voie / Délégué relations avec le secondaire	Nbre de présences aux évènements / nbre d'évènements	Voir DF et VP secondaire			
3.1.3. Ouvrir le DUODAY aux ESH	DRH / DVU	Nombre d'ESH accueillis / nombre de duos constitués	3	5	8	10
3.2 Accompagner la vie étudiante et soutenir l'engagement			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
3.2.1 Réunir les correspondants handicap des composantes	DVU	Nbre de réunions tenues /nbre de réunions prévues	100% 1er trimestre 2026	100% rentrée 2026	100% rentrée 2027	100% rentrée 2028
3.2.2 Soutenir la création d'une association étudiante handicap et ses projets	DVU	Existence de l'association	Etude du projet	100% rentrée 2026	Soutien des projets	Soutien des projets
3.2.3 Valoriser l'UE engagement	DF/ Composantes / DVU	Nbre d'UE délivrées / nbre d'étudiants accompagnants	Mise en place	60%	70%	70%
3.2.4 Valoriser le rôle du correspondant handicap enseignant dans les composantes	DRH / DVU / composantes	Nombre de sollicitations	100 % 1er semestre 2026	100 % 1er semestre 2026	100 % 1er semestre 2026	100 % 1er semestre 2026

AXE 4 – Améliorer l’accessibilité

Objectif 1 : Améliorer l’accessibilité du bâti

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons/cibles			
1.1 Mettre en œuvre l'agenda d'accessibilité programmé de l'USPN comprenant les étapes et objectifs suivants :			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
1.1.1 Phase programmation d'une stratégie d'intervention pour les travaux de mise en conformité et d'accessibilité:	DPI	Pourcentage d'avancement des travaux.	2ème trimestre 2025	NA	NA	NA
1.1.2 Identifier le stationnement PMR et améliorer les cheminements extérieurs (reprise des pentes, allées piétonnes, bandes de guidage tactiles,...)	DPI	Pourcentage d'avancement des travaux.		50%	80%	100%
1.1.3 Faciliter l'accès aux bâtiments et améliorer l'accueil du public (Portes et SAS, comptoirs d'accueil, boucles à induction magnétique,...)	DPI	Pourcentage d'avancement des travaux.		50%	80%	100%
1.1.4 Faciliter et sécuriser les circulations horizontales par le traitement des obstacles et des ressauts / signalétique	DPI	Pourcentage d'avancement des travaux.		50%	80%	100%
1.1.5 Traitement des circulations verticales : sécurisation des escaliers, mise en conformité ou remplacement des ascenseurs	DPI	Pourcentage d'avancement des travaux. Nombre d'ascenseurs remplacés/nombre total d'ascenseurs.	Remplacement Asc DSPS / SEG Asc Lettres / Com	Remplacement Monte-charge Présidence		
1.1.6 Travaux de mise en conformité des sanitaires	DPI	Nombre de sanitaires réalisés/nombre total sanitaires.	15%	50%	80%	100%
1.2 Poursuivre la phase 2 de la réhabilitation de la maison des étudiants (campus de Villeteuse) comprenant les exigences réglementaires d'accessibilité ERP.	DPI	Pourcentage d'avancement études	Rédaction du programme	Selon le programme	Selon le programme	Selon le programme
1.3 Poursuivre phase programmation / requalification des espaces extérieurs du site de Bobigny dans la continuité de la réhabilitation de l'aile Sud de l'illustration à Bobigny.	DPI	Pourcentage d'avancement études	En cours de définition			

AXE 4 – Améliorer l’accessibilité

Objectif 2 : Améliorer la signalétique pour favoriser l’orientation et l’accessibilité

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
2.1 Développer l'orientation et l'accessibilité des publics grand flux en intégrant les spécificités des PSH			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
2.1.1 Etudier avec les différents acteurs la rénovation de la signalétique afin de favoriser l'inclusion et ce dans le respect de l'environnement durable	DGS - Chargée de projet signalétique	Pourcentage d'avancement de l'étude	50%	100%		
2.1.2 Élaborer un schéma pluriannuel et débiter les opérations de mise en conformité en fonction du schéma validé	DGS - Chargée de projet signalétique	Pourcentage d'avancement du schéma			100% du schéma	Début des opérations

AXE 4 – Améliorer l’accessibilité

Objectif 3 : Assurer l’accessibilité numérique

Actions	Pilote - acteurs	Indicateurs	Jalons /cibles			
3.1 Améliorer l'accessibilité des sites internet			Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
3.1.1 Publier une déclaration d'accessibilité sur chaque site internet (RGAA)	DIR COM	Pourcentage de sites ayant une déclaration d'accessibilité	Site institutionnel fait + sites créés cette même année après audit site institutionnel	Sites de composantes faits + les sites créés cette même année après ces sites	Autres sites + sites créés la même année	100% des sites
3.1.2 Élaborer un schéma pluriannuel de mise en accessibilité des sites internet, débiter les opérations de mise en conformité en fonction du schéma validé	DIR COM	Pourcentage de sites ayant un schéma pluriannuel	Site institutionnel fait + sites créés cette même année après audit du site institutionnel	Sites de composantes faits + les sites créés cette même année après ces sites	Autres sites + sites créés la même année	100% des sites
3.1.3 Mettre en place un outil d'audit automatique de l'accessibilité sur les sites internet et applications internes	DIR COM / DSI	Nombre de sites audités / Score moyen d'accessibilité des sites		Sites institutionnel + intranet + sites créés cette même année après ces sites	Autres sites existants + sites créés la même année	100% des sites
3.1.4 Mise en accessibilité sous la norme RGAA version 4 du site intranet	DSI	À l'aide d'Asqatasun par exemple		50% du site intranet	100% du site intranet	
3.2 Améliorer l'accessibilité des plateformes et logiciels						
3.2.1 Mise en conformité progressive Plateforme LMS	DSI / VP Simp	Nb d'actions /auto-évaluations des domaines confomes	Change-ment thème graphique	Auto-évaluation (début) et identification des mesures correctives	Auto-évaluation (poursuite) et identification des mesures correctives	Auto-évaluation (poursuite) et identification des mesures correctives
3.2.2 Produire un guide simple des recommandations pour documents accessibles	DIR COM / DSI / VP Simp	Document finalisé		100% Document terminé		