2025 - 2028

// SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP

L'École normale supérieure s'engage

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AVANT-PROPOS

L'engagement de l'ENS-PSL en faveur des personnes en situation de handicap constitue une nécessité, une exigence morale, et une responsabilité intellectuelle. À travers ce nouveau Schéma directeur du handicap, l'École réaffirme ses valeurs d'inclusion et de responsabilité sociale ainsi que la conviction que l'excellence ne peut s'atteindre sans inclusion. L'ambition de ce Schéma, dans la continuité des deux précédents, est de continuer de faire de l'ENS-PSL un lieu d'égalité réelle et de transformation concrète.

Le handicap ne doit plus être un angle mort, mais un moteur de changement, contribuant au renouvellement de nos pratiques, nos espaces, nos manières de transmettre et d'apprendre.
Conçu de manière collaborative, ce Schéma directeur vise à identifier les priorités d'action pour les années à venir et à inscrire l'inclusion du handicap dans une démarche transversale et durable.

Ce schéma est un projet s'inscrivant dans le temps, témoignant de l'engagement de l'ENS-PSL pour une politique du handicap volontariste et ambitieuse.

Le directeur de l'École normale supérieure
Frédéric WORMS

SOMMAIRE

P.4 : INTRODUCTION

P.5 : RAPPEL DES DONNEES

P.7 : OBJECTIF 1 : FAVORISER LES PARCOURS DE RÉUSSITE DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

P.9 : OBJECTIF 2 : AMÉLIORER L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

P.13 : OBJECTIF 3 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX, DES SERVICES ET DU NUMÉRIQUE

P.15 : OBJECTIF 4 : AMÉLIORER L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES USAGERS

P.17 : GLOSSAIRE

INTRODUCTION

Ce schéma directeur handicap de l'École normale supérieure (ENS) – PSL s'inscrit dans la stratégie globale de l'établissement en faveur de l'égalité des droits et des chances pour les personnes en situation de handicap. Il vise à structurer, sur plusieurs années, une politique cohérente, proactive et transversale d'inclusion, à destination des étudiants, des personnels et de l'ensemble de la communauté universitaire.

Ce document cadre répond aux obligations définies par les textes suivants :

- 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 consacre le principe d'accessibilité universelle ;
- la loi dite "Fioraso" du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieure et à la recherche, imposant aux établissements publics d'enseignement supérieur d'établir un schéma directeur pluriannuel du handicap ;
- l'instruction ministérielle du 22 octobre 2020, relative à la mise en œuvre des schémas directeurs handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.

Ce schéma directeur, adopté pour les années 2025 à 2028, s'inscrit dans la continuité des deux précédents schémas adoptés et constitue un outil de pilotage pluriannuel permettant d'identifier les besoins, de coordonner les actions, de suivre les progrès réalisés et de garantir la cohérence des engagements de l'ENS-PSL dans le cadre de sa politique handicap. Il repose sur un diagnostic partagé, la mobilisation des différents services concernés et une dynamique d'amélioration continue en matière d'accessibilité, de sensibilisation, de formation et de qualité de vie au travail.
Ce schéma a été élaboré à la suite de groupes de travail thématiques, réunis une à deux fois chacun, faisant intervenir les responsables des services et référents des questions handicaps des structures chargés de l'application des actions liées au handicap.

Ce document, pensé par et pour l'ENS-PSL, participe pleinement à la stratégie collective menée par l'Université PSL en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité, et dont le schéma directeur du handicap sera adopté également à la fin de l'année 2025.

Le nouveau schéma pluriannuel directeur du handicap de l'ENS-PSL s'attache ainsi à structurer et à renforcer l'action de l'établissement autour de quatre axes principaux : l'accueil et l'accompagnement des élèves et étudiants en situation de handicap, l'amélioration du taux d'emploi et de l'accueil et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap, l'accessibilité des locaux, des services et du numérique et l'information et la sensibilisation des communautés.

RAPPEL DES DONNÉES LIEES AU HANDICAP

Définition du handicap :

Aux termes de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, *"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"*

L'obligation du taux d'emploi :

Depuis 2005, au moins 6% de l'effectif d'une entreprise ou d'une administration doit être constitué de personnes en situation de handicap.

Chaque année, l'ENS-PSL procède à une déclaration de la contribution handicap auprès du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi dans une proportion de 6% de l'effectif total, il doit verser une contribution annuelle au FIPHFP.

De nombreuses dépenses en lien avec le handicap sont déductibles de la contribution sous conditions : salaires des accompagnants, dépenses auprès des ESATS (entreprises employant des salariés en situation de handicap), travaux d'accessibilité des bâtiments, formations spécifiques des agents en situation de handicap, actions sociales, transport domicile/travail, aménagements de postes de travail.

Fin 2024, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de l'ENS-PSL s'élevait à 4,39% (36 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi [BOE], chiffre modulé par de nouveaux recrutements BOE et des départs en retraite et fin de CDD notamment), ce qui constitue une nette augmentation depuis 2020 où le taux était de 2,68 % (23 agents).

Les droits des agents en situation de handicap :

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) repose sur la déclaration volontaire de l'agent et n'est pas obligatoire.

Le dossier de RQTH se trouve sur l'Intranet de l'Ecole et est adressé à la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) du domicile de l'agent.

La correspondante handicap du Service des ressources humaines (SRH), l'assistante sociale et le médecin du travail de l'École peuvent accompagner les agents dans leur démarche et leur apporter une aide pour remplir ce dossier.

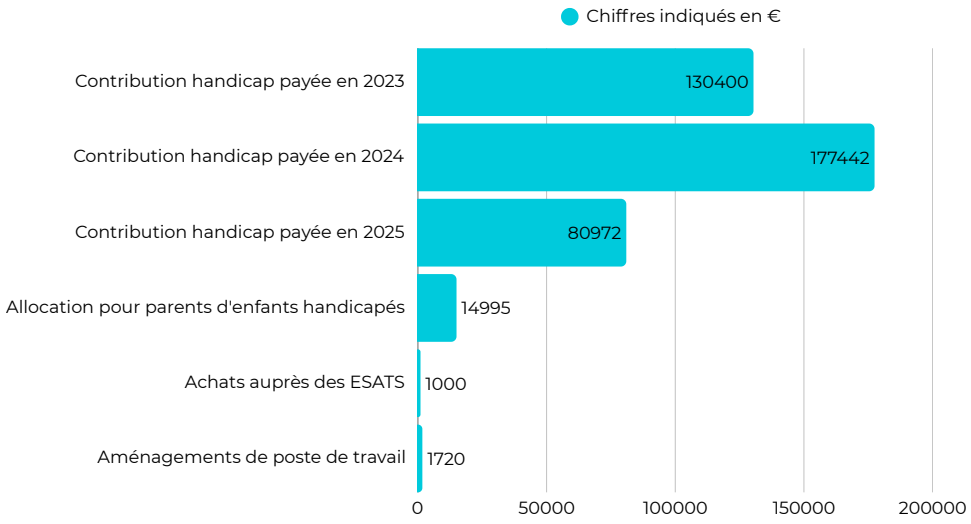
Être reconnu travailleur handicapé auprès de son employeur donne lieu à l'ouverture de droits et de prestations spécifiques, parmi lesquels :
- aménagement du poste de travail
- priorité pour les mutations
- temps partiel de droit
- bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majorations de 30 % de la bonification versée par l'Etat)
- formations adaptées au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière
- départ anticipé à la retraite (sous réserve d'avoir validé une durée de cotisation minimale),
- bilans de compétence et formations spécifiques en vue d'une reconversion éventuelle en cas d'inaptitude aux fonctions.

RAPPEL DES DONNÉES LIEES AU HANDICAP

Les dépenses en faveur du handicap :

Tout agent, apprenti, élève ou étudiant en situation de handicap a droit à l'étude et à la mise en œuvre d'un plan d'adaptation, d'aménagement ou d'accessibilité.

Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail, les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien des aménagements d'horaires que le transport domicile/travail, l'achat de prothèses auditives, de fauteuils ergonomiques, l'accompagnement d'étudiants et élèves (aide aux devoirs) ou d'agents et enfin les travaux d'accessibilité.



OBJECTIF 1 : FAVORISER LES PARCOURS DE REUSSITE DES ELEVES ET ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

L'ENS-PSL a développé la sensibilisation auprès des élèves et étudiants, en intervenant notamment dès la journée d'accueil au cours de laquelle le référent handicap du Service des concours, de la scolarité et des thèses (COST) est présent et une plaquette informative relative au handicap distribuée.
Les coordonnées des référents handicap du Cost et de la correspondante handicap du Service des ressources humaines sont diffusées sur les différents supports ainsi que sur l'intranet et le site web de l'École.
Les demandes d'aménagement d'examens font l'objet d'un suivi attentif entre la scolarité et le médecin du travail.
Tout au long de sa scolarité, l'élève en situation de handicap fait l'objet d'un suivi personnalisé par le médecin du travail, l'assistante sociale, la correspondante handicap du SRH ou le référent handicap du Cost selon sa situation.
Par ailleurs, l'ENS-PSL participe au programme Atypie-Friendly et est partie prenante des actions de sensibilisation mises en œuvre au sein de ce programme.
Une collaboration étroite est engagée en continu avec l'Université PSL sur les sujets liés au handicap, permettant notamment à l'ensemble des étudiants d'avoir recours au service santé de PSL en plus de celui de l'Ecole.
Dans ce cadre, des réunions bimensuelles sont organisées entre les référents handicaps de chaque structure de PSL.

Objectif		Action	Indicateurs	Acteurs
Favoriser l'accueil des EESH	1	Poursuivre les missions du référent handicap du Cost et de la correspondante handicap du SRH et renforcer l'information: - faire réaliser les portraits croisés des référents handicap et en assurer une large diffusion ; - présence et présentation du référent handicap du Cost lors de la journée d'accueil des élèves et étudiants ; - présentation du référent handicap du Cost auprès des différentes équipes pédagogiques - diffuser les coordonnées du référent handicap du Cost sur les différents communications : plaquettes, intranet, internet.	Nomination d'un référent handicap au sein du Cost : oui/non Réalisation des portraits croisés : Oui/non Présence et présentation du référent du Cost lors de la journée d'accueil : oui/non Coordonnées des référents handicap sur les supports indiqués : oui/non	SRH/ Cost / Direction / Direction de la communication (DIRCOM)
	2	Renforcer la communication destinée aux élèves et étudiants en situation de handicap : - ajouter à la plaquette de rentrée à destination des élèves normaliens un paragraphe sur le handicap ; - adapter et diffuser le support d'information de PSL à destination de la communauté étudiante de l'ENS-PSL ; - mettre à disposition des élèves et étudiants en situation de handicap (lors de la journée d'accueil et dans les bureaux d'accueil COST/DEVEC ainsi que sur l'intranet et le site web) un flyer spécifique avec les contacts des différents référents et l'ensemble des informations utiles.	Nombre et type de vecteurs de communications utilisés Mise à jour de la plaquette : oui/non Création du flyer : oui/non Nombre d'étudiants et élèves en situation de handicap recensés	SRH / Cost
	3	Renforcer la communication autour de la correspondante handicap du SRH : présentation auprès des assistants de prévention de chaque structure de l'établissement avec indication de ses coordonnées sur le flyer réservé aux élèves.	Présentation effectuée auprès des assistants de prévention : oui/non Mise à jour de la plaquette : oui/non	Correspondante handicap / SRH
	4	Communiquer sur la possibilité d'un passage du Plan d'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap vers l'obtention d'une RQTH et l'accompagner en ce sens lors de son arrivée.	Nombre d'actions de communication (cible : 1 par an lors de chaque rentrée)	SRH /Cost/ Pôle santé / Assistante sociale

OBJECTIF 1 : FAVORISER LES PARCOURS DE REUSSITE DES ELEVES ET ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectif		Action	Indicateurs	Acteurs
Favoriser l'accompagnement des EESH	5	Développer la prise en compte des aménagements dans les examens pour les élèves. Renforcer la communication entre la scolarité et le médecin du travail.	Nombre de demande d'aménagements d'examens et nombre d'aménagements réalisés Bilan des aménagements réalisés	Cost / Direction des études, de la vie étudiante et des carrières (DEVEC)
	6	Former tous les enseignants, les gestionnaires de département et les agents en relation avec les étudiants au programme Atypie Friendly	Nombre d'enseignants formés / totalité des enseignants	Direction / DEVEC
	7	Soutenir l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap : - mener en collaboration avec PSL des campagnes de communication pour informer les élèves étudiants sur leurs droits et les procédures à suivre ; - collaborer avec des réseaux d'entreprise, notamment avec Cap Emploi, pour sensibiliser au handicap et promouvoir l'inclusion dans le cadre des stages et emplois	Nombre de campagnes de communications réalisées ; Nombre d'actions entreprises avec les partenaires extérieurs (cible : au minimum 2 par an)	Université PSL / SRH / Devec

OBJECTIF 2 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

L'un des principaux enjeux auquel est confronté l'ENS-PSL est le respect de l'objectif de 6% de taux d'emploi légal, nécessitant l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans ses effectifs, ce qui implique certes des actions de recrutement, mais également des actions de sensibilisation visant à augmenter le nombre de déclarations d'agents déjà en poste dans l'établissement.
En ce sens, le taux d'emploi de BOE a considérablement augmenté depuis le dernier plan puisqu'il est passé de 2,68% fin 2020 à 4,39% fin 2024.
L'ENS-PSL a développé plusieurs partenariats visant à augmenter le recrutement de personnels en situation de handicap et a notamment noué une collaboration étroite avec la structure Cap Emploi qui partage sa cvthèque avec la correspondante handicap du SRH.

Une nouvelle procédure de recrutement a été mise en place par l'ENS-PSL par détachement prioritaire sur le corps supérieur pour les titulaires depuis 2024, permettant la proposition de 2 postes BOE pour les BIATSS en 2024.

L'amélioration du recensement des agents en situation de handicap va de paire avec l'amélioration de leur accueil et accompagnement au sein de l'établissement.
Pour ce faire, un suivi personnalisé est mis en place au sein de l'ENS-PSL, débutant par un rendez-vous auprès du médecin du travail indiquant l'ensemble des possibilités d'aide et d'aménagement, et poursuivi par la correspondante handicap du SRH qui assure le suivi tout au long de la carrière de l'agent, notamment en aidant aux formalités administratives et en se chargeant des demandes de prise en charge financière des aménagements auprès du FIPHFP.
Le nouveau plan propose de nouvelles actions incitatives visant à améliorer ce recensement

Une collaboration spécifique et continue est enfin organisée entre le médecin du travail, la correspondante handicap du SRH et l'assistante sociale.

OBJECTIF 2 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectif		Action	Indicateurs	Acteurs
Améliorer le taux d'emploi des personnels en situation de handicap	8	Poursuivre l'identification lors des dialogues de gestion des postes susceptibles d'accueillir des personnes porteuses de handicap. Intégrer systématiquement dans les fiches de postes les contraintes spécifiques de l'emploi. - Poursuivre l'appel aux structures et agences pouvant proposer du personnel en situation de handicap ; - Publier systématiquement les offres d'emploi sur des plateformes comme Cap Emploi pour maximiser leur visibilité auprès des personnes en situation de handicap. - En partenariat avec ces stuctures, proposer des postes sur des contrats d'apprentissage à destination d'agents en situation de handicap. - Améliorer la visibilité de l'ENS, notamment en participant à des salons ou forums consacrés au handicap ;	Nombre de personnels BOE embauchés originaires des plateformes ; Nombre de structures sollicitées ; Nombre de postes proposés en contrat d'apprentissage ; Nombre de salons/forums avec une présence de l'ENS-PSL	SRH / Service de la commande publique (SCP)
	9	Poursuivre la politique d'ouverture de 6% des concours au titre du handicap, soit un rythme annuel de 2 recrutements minimum s'agissant des personnels BIATSS Poursuivre la conduite d'une politique incitative pour l'augmentation des candidatures de personnes en situation de handicap sur l'ensemble des postes d'enseignants et enseignants-chercheurs	Augmentation du taux de BOE à l'ENS Nombre de postes prévus par la campagne de recrutement par rapport au nombre de postes ouverts réellement aux concours	Direction / SRH
	10	Amélioration de la sensibilisation des jurys de recrutement (EC et BIATSS): - ajouter un paragraphe sur le handicap dans le guide remis aux comités de sélection pour les EC ; - poursuivre la sensibilisation sur le recrutement sans discrimination lors des réunions préparatoires des jurys.	Inscription au sein du guide remis aux comités de sélection d'un paragraphe relatif au handicap : oui/non	SRH
	11	Étudier la faisabilité d'une adaptation du plafond du quotient familial pour l'attribution des aides de droit en fonction de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé	Réalisation de l'étude : oui.non Adaptation du plafond du quotient familial pour les bénéficiaires d'une RQTH : oui/non	Direction / SRH

OBJECTIF 2 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectif		Action	Indicateurs	Acteurs
Favoriser l'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap	12	En lien avec le médecin du travail, informer les agents en situation de handicap des possibilités d'aménagement de leur poste, notamment le télétravail ou les aménagements d'horaires.	Nombre de visites de personnels RQTH auprès du médecin du travail (cible : 100% de personnels reçus) Nombre d'aménagements / nombre de personnes reçues	Pôle santé / Correspondante handicap / Assistante sociale
	13	Pour les personnes en situation de handicap en télétravail, prendre en charge les demandes d'aménagements du poste de travail, en coopérant avec les services concernés en cas de besoin d'aménagement informatique. Systématiser les demandes de remboursement au FIPHFP de tout le matériel informatique.	Nombre de demandes de besoin d'aménagement informatique Pourcentage de prise en charge par le FIPHFP	Pôle santé / Correspondante handicap / Centre de ressources informatiques (CRI) / Service logistique et technique (SLT)
	14	Poursuivre la politique d'accueil des personnels en situation de handicap : - pour le futur agent, indiquer au sein des dossiers de recrutement la possibilité de rencontrer le médecin de travail avant la prise de poste ; - poursuivre l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap par la correspondante handicap du SRH.	Inscription dans le dossier de recrutement de la possibilité de consulter le médeecin du travail en amont de la prise de pose : oui/non	Médecin du travail / SRH / Correspondante handicap
	15	Mieux recenser les personnels en situation de handicap : o Identifier les primo-arrivants à l'aide du formulaire de renseignement à l'attention des personnels nouvellement recrutés o Assurer la complétude des informations dans les outils RH (données sur l'agent, justificatifs handicap…) en lien avec l'ENSAP (retraite).	Modification du formulaire de renseignement à l'attention des personnels nouvellement recrutés : oui/non	SRH / Médecin du travail / Assistante sociale
	16	Améliorer la sensibilisation sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : - rappeler la tolérance zéro de l'ENS sur la lutte contre les discriminations et les sanctions existantes ; - diffuser sur l'intranet et sur le site web les plaquettes établies par le Ministère	Nombre de supports ; Présence des supports de communication et des plaquettes du Ministère sur l'intranet et l'internet : oui/non	DIRCOM / SRH
	17	Accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière à l'ENS : - Poursuivre les entretiens réguliers avec les personnes en situation de handicap afin d'ajuster les dispositifs d'accompagnement ; - Fournir un accompagnement aux personnes en situation de handicap dans leurs démarches administratives (demande de RQTH, aménagements de postes) -Assurer le suivi de leur RQTH et lancer une alerte sur les RQTH en fin de validité et avertir l'agent concerné ;	Nombre d'entretiens demandés par les personnes en situation de handicap	SRH / Correspondante handicap / Médecin du travail / Assistante sociale

OBJECTIF 2 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Objectif	Action		Indicateurs	Acteurs
Développer une politique d'achat favorisant le recours à des structures du secteur du travail protégé et adapté	18	Améliorer la connaissance des structures du secteur du travail protégé et adapté : prendre contact avec les différents réseaux en Ile de France (notamment GIP Maximilien, Hosmoz, EPEC - Ensemble Paris emploi Compétences) pour constuire une stratégie d'achat	Nombre d'échanges, réunions avec les différents réseaux	SCP et SRH
	19	Définir une stratégie d'achat vis-à-vis des structures du secteur du travail protégé et adapté : construire une feuille de route, identifier les segments porteurs, identifier des nouvelles opportunités d'achats inclusifs	Nombre de segments avec des opportunités sociales identifiées	SCP et SRH
	20	Diffuser de l'information, sensibiliser les prescripteurs sur les opportunités d'achats auprès des structures du secteur du travail protégé et adapté	Nombre de publications, de mises à jour sur cette thématique sur l"intranet	SCP et SRH

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX, DES SERVICES ET DU NUMÉRIQUE

Le précédent schéma directeur du handicap a poursuivi les efforts d'accessibilité mis en œuvre lors de l'exécution de travaux concernant l'ensemble des bâtiments ERP de l'ENS-PSL.
Les exigences d'accessibilité sont systématiquement prises en compte et font l'objet d'un bilan annuel présenté en F3SCT (Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail).
Un registre d'accessibilité, mis à jour et enrichi, est tenu à l'accueil de l'ENS-PSL et comporte l'intégralité des attestations relatives à accessibilité.
Une formation obligatoire à la prise en compte du handicap pour l'ensemble des personnes en accueil du public est également organisée.

Peuvent être cités aux titre des travaux marquants réalisés au cours de la précédente période, la refonte d'une chambre double permettant d'accueillir un élève et son accompagnant, la mise en place de douches 2m/2m ainsi que d'alarmes lumineuses et de pastilles sur les portes dans les chambres adaptées pour les élèves en situation de handicap.
L'ensemble des accueils sont désormais équipés de boucles à induction pour pouvoir accueillir tous les élèves sans distinction.

Tout en poursuivant les efforts d'accessibilité des locaux et des services, le nouveau schéma directeur du handicap traitera en outre de l'accessibilité numérique, de manière à garantir l'égalité d'accès à l'information et aux services en ligne.

OBJECTIF 3 : AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX, DES SERVICES ET DU NUMÉRIQUE

Objectif	Action		Indicateurs	Acteurs
Accessibilité des locaux et services	21	Poursuivre la mise en conformité de l'ensemble des bâtiments ERP de l'ENS, au regard de la politique handicap de l'établissement. Rendre compte des travaux réalisés à ce titre sur les bâtiments, dans les bilans annuels de santé, sécurité et conditions de travail présentés aux instances compétentes. Terminer les travaux prévus à l'Ad-Ap	Nombre de travaux réalisés dans les bilans annuels présentés en instances	Service prévention et sécurité (SPS) / Service logistique et technique (SLT)
	22	Prendre en compte les questions d'accessibilité lors de chaque projet d'ampleur	Dépenses anuelles au titre de l'accessibilité	SPS / SLT
	23	Veiller à tenir à jour le listing des actions entreprises dans le cadre de la DOETH et informer la correspondante handicap du SRH de ces actions	Registre des actions mis à jour : oui/non	SPS / SLT
	24	Pour chaque site de l'ENS, établir ou actualiser le registre d'accessibilité aux personnes en situation de handicap, en respect des articles L. 111-7-3 et R .111-19-60 du Code de la Construction et de l'Habitation.		SPS / SLT
	25	Réalisation d'un guide de déplacement du handicap avec le plan du campement et la signalétique des accès handicap, l'accessibilité de l'accueil et la localisation du registre d'accessibilité.	Réalisation du guide : oui/ non	DIRCOM / SPS
	26	Chiffrer les besoins en chambres adaptées aux personnes en situation de handicap sur le campus Panthéon afin d'augmenter et de sanctuariser un nombre de chambres réservées au pôle santé.	Réalisation de l'étude chiffrée : oui/non	Pôle santé
	27	Etudier la faisabilité d'un conventionnement de l'ENS-PSL avec le CROUS et/ou PSL pour réserver des chambres.	Réalisation de l'étude : oui/non	Pôle santé / SRH / Assistante sociale
Accessibilité numérique	28	Faire une déclinaison sur l'intranet du développement du site institutionnel (une fois la refonte du site web effectuée)	Accessibilité du site intranet : oui/non	Centre de ressources informatiques (CRI)
	28	Inclure systématiquement les exigences d'accessibilité numérique dans la mise en œuvre de chaque projet, sous couvert des possibilité des outils numériques.	Nombre de prise en compte des spécifiques handicap / nombre de projets numériques développés	CRI
	30	S'assurer de la conformité au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) de l'ensemble des projets numériques développés, et au minimum de la conformité partielle	Objectifs de conformité au RGAA atteint : oui/non	CRI

OBJECTIF 4 : AMÉLIORER L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES USAGERS

L'ensemble des informations liées au handicap sont disponibles sur l'intranet de l'ENS-PSL avec une page dédiée pour les élèves et étudiants et une page dédiée pour les personnels, ainsi que sur le site web de l'établissement.
Figurent sur ces supports numériques l'ensemble des processus en vigueur, de la réglementation, et les contacts des différents référents handicap.
Cette communication numérique doit néanmoins continuer d'être enrichie et clarifiée.

L'ENS-PSL incite fortement ses agents à participer à des formations sur les questions relatives au handicap.
En ce sens, la formation "Accueil d'une personne en situation de handicap" proposée par l'Université PSL et à laquelle ont déjà participé plusieurs agents de l'ENS-PSL durant la période d'application du précédent schéma, est rendue obligatoire pour les encadrants de l'ENS-PSL.
L'ENS-PSL met également à disposition des structures demandeuses des formations spécifiques. Ainsi, deux sessions d'une formation intitulée "Accueil des PMR et PSH en ERP" ont eu lieu en septembre 2024 pour 4 structures de l'établissement.

Ces actions d'information et de sensibilisation se font continuellement en collaboration avec l'Université PSL, des échanges en réseau ayant régulièrement lieu entre les référents handicap des différents établissements ainsi qu'avec les correspondants handicap du Ministère, de l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et établissements) ou des handipactes de région.

Objectif		Action	Indicateurs	Acteurs
Améliorer l'information	31	Enrichir le site institutionnel sur le thème du handicap : sur proposition de contenus structurés par le SRH, créer une page dédiée sur le site web régulièrement enrichie, accompagnée de la diffusion de plaquettes, des supports de communication du Ministère, et de mises en images régulières	Mise à jour de la page web : oui/non Mise à jour de la page intranet: oui/non Nombre de supports de communications utilisés	DIRCOM / SRH
	32	Mettre à jour la plaquette handicap dédieé aux personnels : définir le handicap, les caractéristiques et les principaux enjeux en découlant, ainsi que les coordonnées de la correspondante handicap du SRH Diffuser cette plaquette sur les supports numériques et dans les différents services.	Mise à jour de la plaquette : oui/non	SRH
	33	Diffuser l'ensemble des communications (flyer, évènements) liées au handicap sur les réseaux sociaux dans les cas où ces supports ont une portée et un intérêt pour la communication extérieure de l'École.	Nombre de diffusions sur les réseaux sociaux portant sur le handicap	DIRCOM
	34	Poursuivre les échanges en réseau avec l'Université PSL et les référents handicap des établissements membres, ainsi qu'avec les correspondants handicap du Ministère, de l'AMUE, des handipactes de régions... Poursuivre la formation constante des connaissances et actualisations réglementaires liées au handicap du référent handicap et de la correspondante handicap de l'ENS-PSL		Référents handicap
	35	Publier le Schéma directeur pluriannuel du handicap de l'ENS-PSL sur le site web et l'intranet pour assurer sa consultation par l'ensemble des personnels et usagers	Publication du SDPH : oui/non	SRH

OBJECTIF 4 : AMÉLIORER L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES USAGERS

Améliorer la sensibilisation	**36**	Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire par des campagnes de communication dédiées et diffuser dans chaque service les supports de communication liés au handicap	Nombre de campagnes de communication Nombre de services destinaires des supports de communication	DIRCOM / SRH
	37	Augmenter le nombre de participants aux différentes formations portant sur le handicap, en incitant les agents à y participer	Nombre de participants aux formations	Direction
	38	Réaliser un questionnaire sur le handicap diffusé à tous les agents / étudiants de l'ENS-PSL. Prendre l'attache de PSL pour discuter de la faisabilité de ce questionnaire à une échelle plus large que l'ENS-PSL	Réalisation du questionnaire : oui/non	SRH / Cost / DEVEC
	39	Incarner une campagne de communication autour du handicap (avec des personnels / étudiants de l'établissement, sous réserve de volontariat)	Réalisation de la campagne : oui/non Nombre de participants volontaires	SRH / DIRCOM

GLOSSAIRE

Accessibilité
Ensemble des facteurs permettant à une personne, quel que soit son handicap, d'accéder aux informations, équipements et services offerts par un organisme avec la plus grande autonomie possible dans des conditions normales de fonctionnement.

AD'AP
Agenda d'accessibilité programmée dont l'objectif est de faciliter la mise en œuvre d'une stratégie de mise en accessibilité.

AMUE
Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche

BOE
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

CDAPH
Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

COST
Service des concours, Scolarité et Thèses

DEVEC
Direction des études et de la vie étudiante et des carrières

DOETH
Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs en situation de handicap

EA
Entreprise adaptée : unité économique soumise à agrément par l'administration qui offre une activité professionnelle adaptée aux possibilités des travailleurs handicapés.

ERP
Établissement recevant du public.

ESAT
Établissement ou service d'aide par le travail : unité économique qui propose aux personnes handicapées, sur autorisation de l'administration, une activité à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif dans l'optique de favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale et professionnelle.

F3SCT
Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

FIPHFP
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique.

GESAT
Groupement national des ESATS https//www.reseau-gesat.com/

Handipacte
Pacte territorial qui vise à animer et développer les partenariats régionaux afin de partager les bonnes pratiques et de mobiliser les ressources disponibles au sein des employeurs publics en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

MDPH
Maison départementale des personnes handicapées.

PMR
Personne à mobilité réduite.

PSH
Personne en situation de handicap

RQTH
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.