2026
2029

Schéma directeur pluriannuel du handicap

Université de Lille

Table des matières

Schéma général
Introduction générale 9

Présentation de l'établissement 9

Une université des transitions 9

Principes du présent schéma 10

Volet général
Axe 1. Viser l'accessibilité universelle 12

Sous-axe 1. Viser l'accessibilité universelle du bâti 12

Contexte 12

Thème 1. Garantir un accueil plus inclusif 13

Thème 2. Faciliter la mobilité 14

Thème 3. Améliorer les conditions d'études et de travail 17

Thème 4. Favoriser la participation à la vie étudiante et de campus 18

Sous-axe 2. L'accessibilité numérique 20

Sous-axe 3. Inscrire dans les dispositions le respect des règles relatives à la non-discrimination 21

Axe 2 : Mobiliser des forces propres pour acculturer la communauté universitaire 22

Sous-axe 1. Communiquer largement de façon inclusive et au service de la diversité ... 22

Sous-axe 2. Fédérer et mobiliser la recherche et l'enseignement autour de l'inclusion et du handicap 23

Sous-axe 3. Rendre la culture plus inclusive et au service de la diversité 25

Pour une programmation culturelle plus accessible 25

Renforcer les compétences de l'équipe Culture 25

Médiation et communication événementielle 25

Les ateliers de pratique 26

Sous-axe 4. Le sport comme vecteur d'inclusion 26

Axe 3. Pilotage et suivi : promouvoir la participation des personnes concernées 27

Sous-axe 1. Étayer la mission handicap et l'afficher en externe et en interne 27

Sous-axe 2. Privilégier le recours à l'expertise des personnes concernées : la qualité d'usage avant tout 28

Axe 4. Participer à la responsabilité sociétale de l'établissement 30

Sous-axe 1. Accompagner les proches aidants 30

Sous-axe 2. Développer une politique d'achats solidaires 30

Sous-axe 3. Développer, renforcer, créer des partenariats avec notre territoire 31

LISTE DES ABRÉVIATIONS UTILISÉES

DANS LE PRÉSENT SCHÉMA

Ad'AP : agenda d'accessibilité programmée
AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APA : activités physiques adaptées
ARS : agence régionale de santé
ATER : attaché·e temporaire d'enseignement et de recherche

BIATSS : personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et sociaux
BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BUT : bachelor universitaire de technologie
BVEH : bureau de la vie étudiante et du handicap

CCH : code de la construction et de l'habitation
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CHUE : convention handicap université-entreprises
CIP : cellule d'intervention pluridisciplinaire
CMS : carte multi-services
CoFor : centre de formation au rétablissement
COPILAN : comité de pilotage à l'accessibilité numérique
COS : comité de sélection
COSMOS : comité d'organisation, de suivi et de mise en œuvre de la saison culturelle
CPAM : caisse primaire d'assurance maladie
CRA : centre ressources autisme
CREHPSY : centre ressources handicap psychique
CROH : centre ressource orientation et handicap
CROUS : centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSME : conseil de santé mentale étudiant
CVEC : contribution vie étudiante et de campus

DAEU : diplôme d'accès aux études universitaires
DAPI : direction appui à la pédagogie et à l'innovation
DDRS/DDRSE : développement durable et responsabilité sociétale et environnementale
DDTM : direction départementale des territoires et de la mer
DEST : direction environnement social au travail
DEUST : diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGDFTLV : direction générale déléguée à la formation tout au long de la vie
DGDNum : direction générale déléguée au numérique
DGDTEIL : direction générale déléguée transition écologique, immobilier et logistique
DGDRH : direction générale déléguée aux ressources humaines
DGSA : direction générale des services adjoints
DIL : direction immobilier et logistique
DirCom : direction communication
DITP : direction interministérielle de la transformation publique
DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DPO : délégué·e à la protection des données
DREES : direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DU : diplôme universitaire
DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels
DVE : direction de la vie étudiante

EA : entreprises adaptées
E-EC : enseignant-enseignant chercheur
ENT : environnement numérique de travail
EPSM : établissement public de santé mentale
ERP : établissement recevant du public
ERSEH : enseignant référent pour la scolarisation des élèves en situation de handicap
ESAT : établissement et service d'aide par le travail
ESH : étudiant·e en situation de handicap
ESOPE : équipe de soins et d'orientation de psychiatrie pour les étudiants
ESR : secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche

FAQ : foire aux questions
FASEST : faculté des sciences économiques, sociales et des territoires
FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FLCS : faculté des langues, cultures et sociétés
FNE : formation numérique aux enseignant·e·s
FNEGE : fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises
FSDIE : fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
FSJPS : faculté des sciences juridiques, politiques et sociales
FST : faculté des sciences et technologies

INSPE : institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IUT : institut universitaire de technologie

LSF : langue des signes française

MCF : maître·sse de conférences
MDPH : maison départementale des personnes handicapées
MEL : métropole européenne de Lille
MESR(I) : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (et de l'innovation)
MOOC : massive open online course (formation en ligne ouverte à tou·te·s)

ODiF : observatoire de la direction des formations

PAEH : plan d'accompagnement de l'étudiant·e en situation de handicap
PCH : prestation de compensation du handicap
PIA : programme d'investissements d'avenir
PMR : personne à mobilité réduite
PSSM : premiers secours en santé mentale
Psy-EN : psychologue de l'Éducation Nationale
PSYSEF : faculté de psychologie, de sciences de l'éducation et de la formation

RGAA : référentiel général d'amélioration de l'accessibilité
RPA : registre public d'accessibilité
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSE : responsabilité sociétale des entreprises
RSE : régime spécial d'études

SCD : service commun de documentation
SDPH : schéma directeur pluriannuel du handicap
SDVE : schéma directeur de la vie étudiante
SPAN : schéma pluriannuel d'accessibilité numérique
SRESRI : Schéma Régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
SSE : service universitaire de santé étudiante
SST : service santé, sécurité et conditions de travail
SUAPS : service universitaire des activités physiques et sportives

TND : troubles du neurodéveloppement

UFR3S : unité de formation et de recherche sciences de la santé et du sport

VSS : violences sexistes et sexuelles

Schéma général

Introduction générale

Présentation de l'établissement

Créée le 1er janvier 2022, l'Université de Lille réunit 15 facultés, instituts et écoles. Elle constitue un établissement leader, fort d'une communauté universitaire de presque 80 000 étudiant·es (70 % des inscrit·e·s dans la métropole et 35 % de la population étudiante des Hauts-de-France) et 8 000 personnels. Le label I-Site obtenu en 2017 a permis le déploiement d'une stratégie fondée sur une intégration renforcée au sein de l'écosystème métropolitain et régional, que la confirmation du label, en 2022, a reconnue. L'établissement a approfondi de nombreux partenariats, tant avec les collectivités (Conseil Régional par un investissement fort au sein du schéma régional de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation - SRESRI, métropole européenne de Lille - MEL, Ville de Lille) qu'avec d'autres acteurs majeurs (Agence régionale de santé - ARS, caisse primaire d'assurance maladie - CPAM, grands clubs sportifs…). La situation de l'établissement lui permet aussi de tisser des réseaux dans une Eurorégion en s'appuyant sur une collaboration de longue date avec ses voisins belges, néerlandais et britanniques.

Une université des transitions

L'établissement s'est positionné dès 2018 sur une stratégie d'approche globale des transitions. Elle doit apporter, par les outils du savoir, des éléments de réponses aux mutations technologiques, sociales, économiques, numériques, culturelles ou sanitaires, pour contribuer à la recherche de solutions et accompagner les évolutions de la société. Ce positionnement est au cœur de la transformation de l'Université elle-même.

Dès 2018, dans le cadre de sa nouvelle organisation, l'Université de Lille s'est dotée d'une équipe en charge du développement durable et de la responsabilité sociale (DDRS), qui a mis en place de nombreuses initiatives en matière de soutien à la mobilité durable, d'inclusion sociale et de genre et de diffusion des enjeux de transition, en lien avec les collectivités et partenaires du territoire.

Au cours de l'année 2023 un travail participatif mobilisant l'expertise de la communauté (enseignants-chercheurs, personnels administratifs et techniques, étudiants) a abouti à l'élaboration de plusieurs documents stratégiques, validés en conseils, qui, ensemble, structurent la démarche Développement durable - Responsabilité sociétale et environnementale DD&RSE. Il s'agit notamment du **Plan de transition écologique 2023-2033,** de la **Conférence sociale 2024-2026**, et du **Schéma Directeur de la Vie Étudiante 2026-2030. Ces trois documents fondant notre SD DD&RSE ont fait l'objet d'une approbation par le conseil d'université.**

Au plan des actions stratégiques en matière de RSE, l'Université promeut et soutient une vie étudiante solidaire et émancipatrice comme gage de réussite des études et facteur d'épanouissement pour les étudiantes et étudiants formés à l'université. L'étude d'impact menée en 2022 par la FNEGE a mis en exergue le rôle d'ascenseur social de son territoire qu'assure l'Université de Lille. L'université a l'un des plus importants taux de boursiers de l'enseignement supérieur de France. Elle mène une politique d'aide sociale importante : exonération des frais d'inscription ; activation maximale du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) vocation sociale ; financement sur ressources propres de chèques de rentrée et de chèques de solidarité de fin d'année (réveillons solidaires) ; soutien aux épiceries solidaires et e-cards alimentaires ; lutte contre les fractures numériques (aides à la connexion, prêt gratuit d'ordinateurs et Repair

Lab). L'engagement de l'Université en termes de développement de la vie étudiante s'est traduit par l'élaboration du **Schéma Directeur de la Vie Étudiante** (SDVE), pensé avec les étudiants et acteurs de la communauté universitaire, en lien avec les partenaires.

Par des dispositifs consolidés, appuyés sur la mobilisation des partenaires (Atypie Friendly, Conseil de Santé Mentale Étudiants – CSME), l'établissement est démonstrateur des transitions vers une société plus solidaire et plus apaisée. En s'adossant sur les savoirs élaborés au cœur des unités de recherche, l'établissement expérimente en son sein des stratégies d'accompagnement innovantes.

Une politique sociale active au service d'une dynamique collective

Une trajectoire de développement de l'excellence sociale a été fixée au sein de l'université. Elle s'appuie sur un travail original d'analyse et de réflexion mené, selon une méthodologie propre, pendant plusieurs mois dans le cadre d'une conférence sociale lancée au printemps 2023, avec les acteurs du dialogue social au sein de l'établissement. Les travaux de la **conférence sociale** ont abouti à un texte-cadre, qui a fixé, pour les années 2024 à 2026, un socle et un échéancier des mesures décidées, autour de cinq thématiques :

- L'accompagnement des personnels et des structures internes.
- La politique relative aux personnels contractuels.
- Le régime indemnitaire des personnels et temps de travail des personnels BIATSS.
- La prévention des risques psycho-sociaux.
- L'action sociale.

Principes du présent schéma

L'Université de Lille réaffirme son engagement en faveur d'une politique handicap de l'établissement destinée, plus que jamais, à atteindre l'accessibilité universelle, seule garante du principe d'inclusion des membres de sa communauté, étudiante comme des personnels.

La Convention internationale sur la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées de l'ONU définit l'accessibilité universelle comme « la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter ni adaptation, ni conception spéciale » (art. 2). L'accessibilité universelle est donc l'accès à tous pour tous.

S'inscrire dans une démarche d'accessibilité pour améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap, c'est faire progresser leur qualité de vie, d'études et de travail, mais celle aussi de tous les membres de la communauté, en permettant à toute personne en incapacité, temporaire ou permanente, de se déplacer et d'accéder, librement et en sécurité, aux lieux, aux services et activités de l'Université. Une telle démarche concerne bien entendu le cadre bâti et la voirie, le numérique, mais aussi la formation, la recherche, la culture, le sport, donc par extension, toutes les composantes, toutes les directions administratives, et tous les services.

C'est une démarche transverse qui implique tous les acteurs et toutes les composantes de l'établissement.

Dans la région des Hauts-de-France où la prévalence du handicap est supérieure à la moyenne nationale (16 % des plus de 15 ans déclarent souffrir d'un handicap, contre 14% en moyenne pour la France métropolitaine en 2021, selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques DREES), l'Université de Lille entend jouer pleinement son rôle dans la formation de citoyens éclairés, actifs et responsables, en faveur d'une société plus inclusive. Consciente des enjeux sociétaux sous-jacents – le handicap demeure le premier facteur de discriminations en France, et ceci pour la huitième année consécutive selon le Défenseur des droits (cf. Rapports annuels d'activité) – l'Université de Lille se positionne en acteur engagé sur son territoire.

Cette politique du handicap de l'établissement se veut engagée et solidaire.

Elle prône la transition d'une logique de réparation et d'adaptation ponctuelle à une logique d'inclusion systémique où le handicap devient un élément constitutif de la diversité au sein de la communauté universitaire. Vingt ans après l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », il apparaît plus que jamais nécessaire d'adopter une approche globale et intégrée du handicap. Fidèle à ses valeurs d'ouverture, de solidarité, de responsabilité sociétale, l'Université de Lille entend répondre à cet enjeu du bien vivre ensemble.

La réussite de cette nouvelle politique handicap dépendra de la participation des personnes en situation de handicap, indispensable pour en garantir l'efficacité, la pertinence, la légitimité et la durabilité. L'Université de Lille reconnaît l'expertise irremplaçable des personnes en situation de handicap. En tant que personnes les mieux placées pour identifier les obstacles rencontrés au quotidien dans l'environnement universitaire (accès aux locaux, aux ressources pédagogiques, à la vie étudiante, etc.), elles sont garantes de la pertinence des actions mises en place, s'assurant ainsi que les mesures répondent aux besoins réels, et non supposés. L'Université de Lille, fidèle à son engagement pour les transitions, l'innovation et la créativité, soutient l'idée que de la diversité des points de vue et expériences peuvent émerger des solutions innovantes et créatives pour rendre l'établissement plus inclusif. Les personnes en situation de handicap peuvent en ce sens apporter des perspectives nouvelles et enrichissantes pour toute la communauté. Pour soutenir leur participation à la mise en œuvre de l'accessibilité de l'Université, celle-ci s'engage à mettre en place, en concertation, les mécanismes de consultation et de représentation nécessaires, à valoriser leur expertise, à faciliter l'accès à l'information et à la participation, dans un environnement respectueux des différences de chacun et chacune.

Après la présentation de ce schéma général, qui regarde l'ensemble de la communauté universitaire, trois volets seront déclinés : le volet étudiant, le volet personnel et le volet doctorat.

Axe 1. Viser l’accessibilité universelle

Sous-axe 1. Viser l’accessibilité universelle du bâti

Contexte

L’Université de Lille rassemble aujourd’hui près de 80 000 étudiant·e·s. et 8000 personnels permanents : plus de 90 000 personnes (avec les vacataires, les prestataires extérieurs, enseignants-chercheurs invités, etc.) circulent sur les campus et utilisent largement nos outils et ressources numériques au quotidien.

Avec une surface totale de 625 000m2 pour 11 composantes, regroupées en 109 établissements recevant du public (ERP), chercher l’accessibilité universelle à l’échelle de l’établissement est une nécessité pour garantir un environnement d’apprentissage inclusif pour tous les étudiants ainsi qu’un environnement de travail inclusif pour tous les personnels, enseignants-chercheurs comme administratifs.

Cadre législatif et réglementaire principal

L’université, en tant qu'Établissement recevant du public (ERP), doit se conformer aux dispositions du Code de la Construction et de l'Habitation (CCH), qui découlent de la loi Handicap du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Si cette loi a fixé l'obligation de rendre accessibles tous les ERP (au 1er janvier 2015), le CCH est le document qui détaille les exigences techniques d'accessibilité, mises à jour régulièrement. Et c’est précisément l’arrêté du 20 avril 2017 du CCH qui est le texte réglementaire majeur qui détaille les exigences techniques précises (largeur des portes, pentes des rampes, caractéristiques des ascenseurs, signalétique, etc.) pour l'accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public.

En cas de non-conformité, l’établissement peut compter sur la mise en œuvre d’un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), introduit par l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 et ses décrets d'application, pour la programmation de travaux.

Sous l’égide de la direction générale déléguée à la transition écologique immobilière et logistique (DGDTEIL), dont la stratégie d’intervention consiste à rendre le service accessible, un important travail de diagnostic a été mené par les directions de sites ces dernières années. Des travaux ont ainsi déjà été engagés et sont actuellement poursuivis (mise en accessibilité d’amphithéâtres sur le site Pont de Bois et Cité scientifique par exemple).

En lien avec la direction départementale des territoires et de la mer (DDTM), la démarche de fusion des ADAP a été introduite en 2024, accompagnée d’une demande de prorogation des 3 précédents ADAP en juillet 2025. Cela portera le délai de réalisation à novembre 2028.

C’est dans ce contexte que l’Université de Lille a engagé un travail de consultation et concertation auprès d’usagers des principaux campus au printemps 2025, dans le but de faire émerger les chantiers prioritaires qui seront à mener, notamment dans le cadre d’un nouvel Ad’AP permettant d’engager l’établissement sur un calendrier précis de travaux d’accessibilité pour 3 ans.

Méthode employée

Dans ce cadre, les personnels volontaires – souvent des personnes concernées – et les organisations syndicales ont été invités à rejoindre des groupes de travail afin de faire émerger les besoins des usagers pour une mise en accessibilité des campus, et identifier des priorités et des pistes concrètes pour les années 2026-2029.

Cette sous-partie est donc le résultat des dix groupes de travail engagés avec des usagers au printemps 2025 sur les cinq sites principaux : le Campus Pont de bois et la Cité scientifique à Villeneuve d'Ascq, puis le Campus Moulins, le Campus Santé Lille-Sud, et le siège de l'Université à Lille. La mairie de Villeneuve d'Ascq a participé aux groupes de travail des campus qui y sont situés et a apporté une expertise précieuse.

Même si cette liste ne recouvre pas l'ensemble du bâti concerné, ces campus regroupent à eux seuls la très grande majorité des espaces utilisés. La consultation nous a donc déjà permis de déterminer quels étaient les principaux besoins des usagers auxquels l'Université se devait de répondre, et donc quels seraient les chantiers prioritaires à mener ces quatre prochaines années pour améliorer l'accessibilité de nos campus.

Ces besoins ont en commun de réclamer des aménagements ou adaptations qui vont au-delà de la simple conformité aux normes d'accessibilité, et attirent l'attention sur la qualité d'usage à privilégier.

Quatre thèmes ont ainsi été identifiés. Ils feront l'objet de points de suivi avec la DGDTEIL.

Thème 1. Garantir un accueil plus inclusif

Les personnes en situation de handicap consultées ont témoigné de leur besoin de se sentir accueillies quelles que soient leurs différences et en toute sécurité.

Une attention particulière doit être apportée à la création et la mise à disposition à l'entrée des bâtiments des Registres Publics d'Accessibilité (RPA). Comme pour les autres Établissements Recevant du Public (ERP), l'université doit mettre à disposition du public ce document qui informe sur le degré d'accessibilité de ses bâtiments et services. Ce registre doit contenir des informations détaillées sur :

- Les dispositions prises pour permettre à tous, et notamment aux personnes handicapées, de bénéficier des prestations offertes par l'université.
- Les fiches de synthèse de chaque bâtiment, décrivant son niveau d'accessibilité.
- Les plans d'accessibilité des bâtiments.
- Les documents administratifs relatifs à l'accessibilité.
- Les modalités de maintenance des équipements d'accessibilité (ascenseurs, rampes, etc.).
- Les informations concernant la formation du personnel en matière d'accueil des personnes handicapées.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Expérimentation d'un RPA dématérialisé	Tester la pertinence d'un outil dématérialisé sur le site de Pont de Bois	DGDTEIL Responsable du site	Mise en place de l'outil	2026
Adoption d'une solution unique et pérenne de RPA pour tous les sites	Mise en conformité avec la loi Améliorer l'accessibilité	DGDTEIL Responsables de chaque site	Nombre de RPA	2029

Les personnes interrogées proposent par ailleurs la création d'un cahier des charges interne pour répondre à un minimum d'attendus communs (et au-delà des normes) dans les accueils de nos bâtiments à savoir :

- Les portes et entrées (portes larges, automatiques si possible, avec des poignées faciles à manipuler et des espaces de manœuvre suffisants)
- Un cheminement sans obstacles pour atteindre l'entrée du bâtiment, suffisamment large, avec des pentes douces (même si un ascenseur existe), des revêtements non glissants et une signalétique adaptée notamment.
- Un mobilier d'accueil plus universel (hauteur et largeur de comptoir)
- La présence de sanitaires aux entrées des bâtiments avec des toilettes PMR, facilement accessibles et maintenus en bon état dès l'accueil avec les équipements nécessaires (lumière adaptée, barres d'appui, lavabos à hauteur, espace de manœuvre suffisant).
- Des numéros de salles et informations claires, grands caractères, contrastés, à hauteur accessible et si possible en braille ou relief sur les portes

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Création d'un cahier des charges « qualité d'usage »	Tester la pertinence d'un cahier des charges selon les besoins des usagers pour améliorer l'accueil des bâtiments (choisir des bâtiments « test » pour valider la démarche)	DGDTEIL -Responsables des sites – Groupes de travail usagers Chargée de coordination volet transversal	Rédaction du cahier des charges	2027

Thème 2. Faciliter la mobilité

L'orientation

Les besoins exprimés pour faciliter la mobilité concernent ici principalement :

- La création et mise à disposition de RPA dans tous les bâtiments
- Le recours à un outil d'aide à l'orientation numérique (applications de guidage) qui propose des itinéraires et des instructions adaptées aux besoins de chacun.
- Une signalétique plus inclusive, plus claire, avec les hauteurs, contrastes et tailles nécessaires
- Des cheminements sûrs, maintenus en très bon état
- Des éclairages et acoustiques adaptés

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Faire évoluer l'outil de géolocalisation de l'université (« BE geolog ») afin de le rendre utile à toutes et tous (prise en compte de la variété des handicaps)	Améliorer les outils existants (« BE geolog ») Les tester sur un site Élargir la solution trouvée aux différents sites	DGDTEIL – DGDNUM Responsables des sites – Groupes de travail usagers	Développement ou acquisition de l'outil en phase test puis déployé	2027

Rénover, adapter l'environnement pour une meilleure mobilité	Respecter les normes, et au-delà les usages	DGDTEIL - Responsable des site – Groupes de travail usagers		Jusqu'à 2028

La circulation verticale

Une attention particulière doit être portée à la question de la circulation verticale et notamment :

Pour les ascenseurs :

- À leur entretien et remise en état, en dialogue avec les sociétés prestataires de service.
- Aux conditions d'accès et moyens d'accès pour les ascenseurs (*a minima* homogènes à l'intérieur d'un même campus : carte CMS si possible ou badge)
- Aux dimensions adaptées et commandes à hauteur appropriée.
- À l'équipement et la mise en service d'annonces vocales et visuelles

Pour les escaliers :

Une mise aux normes des escaliers (contremarches contrastées, nez de marche antidérapants, mains courantes continues) est par ailleurs à achever.

La sécurité

La **sécurité dans les cheminements** a souvent été évoquée lors des groupes de travail. Celle-ci doit impérativement être garantie pour toutes et tous.

C'est pourquoi un travail doit être engagé sur une remise en état de certains cheminements et parties de voirie abîmée, sur les trajets prioritairement empruntés par les personnes à mobilité réduite (PMR), puisqu'il apparait saisissant dans les témoignages des personnes concernées que celles-ci n'empruntent pas souvent les mêmes parcours que les autres, ce qui explique que certains aménagements ne se révèlent pas nécessairement pertinents s'ils sont conçus sans leur expertise d'usage.

En fonction de la localisation des lieux problématiques sur les campus et aux abords, le travail peut être à engager avec les acteurs du territoire (municipalités, MEL).

Les périodes de travaux, qui sont présentées comme critiques par les usagers, sont à anticiper et doivent faire l'objet d'une information. Des cheminements sécures alternatifs peuvent être proposés par exemple en cas d'empêchement.

Enfin, **en cas d'alerte incendie**, et concernant le bâti, il est essentiel que soient assurés le bon fonctionnement des systèmes d'alarme, visuels comme sonores, et bien sûr des cheminements d'évacuation accessibles et des zones de refuge sécurisés, identifiés comme tels et connus des personnes concernées elles-mêmes.

Il a été mentionné par ailleurs que **les places de stationnement** réservées et clairement identifiées, doivent être proches des entrées. Il conviendra d'inscrire dans le règlement intérieur de l'Université l'obligation de respecter la loi en la matière et de déterminer des sanctions précises à apporter pour ceux et celles qui ne la

respectent pas. Un travail avec la municipalité de Villeneuve D'Ascq est en cours pour les campus situés sur cette ville.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Faire une évaluation des marchés en cours	Faire le point avec les marchés en cours dans le domaine de l'étude, des travaux et de la maintenance des bâtiments, pour vérifier qu'ils répondent aux besoins des usagers – en ciblant notamment les ascenseurs.	Commande publique DGDTEIL - Responsables des sites – Groupes de travail usagers		2026-2028
Établir une procédure permettant d'informer des pannes et une cartographie d'« itinéraires bis »	Permettre aux personnes concernées de connaître par avance l'obstacle à leur cheminement et de trouver une autre solution.	DGDTEIL Réseau des référents	Rédaction de la procédure et guide alternatif en cas de pannes	2027
Sécuriser les usagers	Revoir les procédures sécurité pour informer et rassurer les personnes en situation de handicap sur leur sécurité au sein de nos campus	Conseiller de prévention- Direction de la prévention des risques - Fonctionnaire sécurité défense Réseaux des référents	Supports d'information et de communication sur l'évacuation (via réseaux des référents)	2027
	Garantir des places de stationnement PMR – Faire respecter	Inscription RI Municipalités (PV)	Règlement intérieur Mise à jour des arrêtés	2026 2026

Thème 3. Améliorer les conditions d'études et de travail

Pour améliorer les conditions d'études et de travail, les personnes concernées doivent trouver des environnements qui s'adaptent à la diversité des profils, quelles que soient leurs capacités physiques, sensorielles, cognitives ou leurs styles d'apprentissage.

Les besoins les plus couramment exprimés pour rendre les salles de cours et amphithéâtres plus inclusifs pour toutes et tous, parmi la population étudiante comme des personnels, relèvent du matériel et de l'équipement permettant de répondre à plusieurs usages dans les salles de cours et de travail, avec une attention portée à la facilité d'usage et à la modularité :

- Des tables et chaises individuelles ou des tables modulables qui peuvent être ajustées en hauteur ou déplacées pour s'adapter à différentes configurations et à différents types de fauteuils roulants ou de besoins (par exemple en station debout).
- Des solutions pour l'éclairage (suffisant et modulable, sans zones d'ombre ou reflets gênants) : avec la possibilité d'ajuster l'éclairage en fonction des besoins (projection ou prise de notes).
- Des solutions pour améliorer l'acoustique (bonne insonorisation et système de sonorisation clair, avec des micros adaptés, et installation de boucles à induction magnétique dans les amphithéâtres et les grandes salles, comme les salles des conseils, pour les personnes malentendantes appareillées).
- Du mobilier spécifique qui a fait ses preuves, comme les fauteuils cocon ou des assises dynamiques.

Ces besoins s'accompagnent également de recommandations issues des personnes concernées :

- Prévoir des emplacements dégagés et plats, pour les PMR, si possible intégrés parmi les autres étudiants, non isolés. Ces places doivent permettre une bonne visibilité de l'enseignant, du tableau/écran et des autres étudiants.
- S'assurer que les places accessibles sont à proximité des sorties, des tableaux, des prises électriques (en nombre suffisant et facilement accessibles pour recharger des appareils comme les ordinateurs, prothèses auditives, fauteuils électriques) et des zones de communication.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Acquérir du matériel adapté modulable	Mettre à disposition du matériel modulable et adaptable à plusieurs types de situation et tout type de profil	DGDTEIL	Nombre de lots	2028
Configurer en priorité un lieu d'enseignement et un lieu de réunion par campus adapté à chaque type de profil	Faire en sorte que les services soient garantis à toute situation de handicap	DGDTEIL		2028

Établir et transmettre aux services concernés, en s'appuyant sur les RPA, une cartographie des lieux adaptés	Informer les services pour permettre une bonne mise en œuvre des aménagements et informer les usagers.	DGDRH-Service handicap DVE-BVEH	Cartographie mentionnant le lieu d'enseignement et le lieu de réunion pour chaque adaptation et chaque campus	2028

Une grande vigilance doit être portée à l'accès à certains services dédiés/ou fortement utilisés par les personnes en situation de handicap : services de santé étudiants ou personnels, bureaux de vie étudiante et handicap, mais aussi points de restauration. Ces services pourtant indispensables ne sont malheureusement pas toujours accessibles dans les faits : localisation éloignée inadéquate, accès compliqué, voire impossible sans anticipation/aide humaine, ergonomie inadaptée, etc. Ces lieux et emplacements doivent faire l'objet d'une réflexion profonde, en concertation avec les personnes concernées elles-mêmes, afin d'en améliorer l'accès.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Améliorer prioritairement l'accès aux services indispensables : BVEH, Santé, salles de repos, restauration	Recenser les lieux problématiques (ex. BVEH de CS) Faire une étude d'impact pour modifier les emplacements	DVE DGDRH CROUS	Cartographie des difficultés Étude d'impact	2027 2028

Thème 4. Favoriser la participation à la vie étudiante et de campus

L'accessibilité des espaces de la Direction Culture

La Direction Culture compte poursuivre la mise à niveau de ses bâtiments.
L'« Antre 2 » et l'Espace Culture de la Cité Scientifique sont accessibles aux visiteurs à mobilité réduite. Une nouvelle signalétique intérieure est à l'étude au sein de l'Espace Culture afin de rendre aisée l'orientation des personnes présentant des troubles cognitifs.
Le schéma pluriannuel d'accessibilité sera l'occasion de lancer l'étude de programmation du Kino, scène universitaire, pour répondre à plusieurs enjeux et aux besoins de tous les publics (personnels techniques, étudiants, artistes, spectateurs, etc.) :

- L'adaptation du lieu aux personnes à mobilité réduite
- L'agrandissement du plateau
- La mise aux normes du bâtiment et de la loge
- L'automatisation du grill technique.

En outre, la Direction Culture souhaite mettre en place au sein de l'Espace Culture une « safe place » pour les étudiant.es en situation de stress, leur permettant de disposer d'outils propres à se détendre et créer (instruments de musique, matériel de pratique artistique…).

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Étude de programmation sur l'accessibilité du Kino	Rendre la scène du Kino accessible	Direction Culture DGDTEIL		2028
Création d'une « safe place » à l'Espace Culture	Donner un lieu de repos	Direction Culture DGDTEIL		2029

L'accessibilité des installations sportives

Des travaux sur les installations sportives sont en cours dans le cadre du schéma de programmation immobilière de l'université, ainsi qu'une rénovation bâtimentaire. L'ensemble intègre l'accessibilité.
Il conviendra de répondre aux besoins exprimés par les usagers de l'ensemble des campus, qui réclament notamment des sanitaires et vestiaires adaptés sur les lieux de pratiques.
La réflexion sera menée avec la Mission Égalité-Diversité, la problématique se trouvant au croisement des questions de genre.

La réflexion sur l'inclusion des neuroatypiques via l'accessibilité des bâtiments

Dans le cadre de l'engagement de l'Université de Lille à rendre l'établissement plus inclusif pour les personnes présentant un trouble du neurodéveloppement (programme Atypie Friendly), une réflexion doit être menée auprès des personnes concernées elles-mêmes pour créer des espaces qui répondent à leurs besoins sur nos différents campus.
Des espaces de « décompression », ou salles de répit, ont une utilité démontrée ailleurs en cas de surcharge sensorielle, régulation d'émotions et besoin de repos. Il conviendra d'entamer un travail spécifique pour la réflexion et mise en œuvre de ces espaces encore inexistants.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Créer des espaces adaptés et sécures pour les personnes neuroatypiques	Améliorer la qualité de vie sur site	DGDTEIL DVE DGDRH		2029

		Personnes concernées Membres d'Atypie friendly		

Sous-axe 2. L'accessibilité numérique

Un Comité de Pilotage à l'Accessibilité Numérique (COPILAN) a été créé à l'Université de Lille en février 2023. Il rassemble le référent accessibilité numérique, rattaché à la Direction du Numérique (DGDNum), son adjointe, une ingénieure pédagogique rattachée à la Direction d'Appui à la Pédagogie et l'Innovation (DAPI), un webdesigner rattaché à la DGDNum, la référente handicap du Service Commun de la Documentation (SCD), le chargé de communication de la DGDNum, la directrice ou son/sa représentant.e de la Direction Environnement Social au Travail, la chargée de mission handicap de la Direction de la Vie Étudiante (DVE), la chargée de mission sur la Politique d'accompagnement des personnels en situation de handicap et d'accessibilité de l'université, la chargée de la coordination et du suivi du volet transversal du SDPH.
Il a pour objectifs et rôles :

- d'organiser et planifier les travaux d'accessibilité numérique (développement, actions de formation),
- de recueillir les demandes des différents services et besoins des usagers (étudiant.es, personnels, associations, etc.)
- de rendre compte de l'avancée des projets et des points de blocage auprès de la direction de l'université, et de faire part de propositions d'amélioration de dispositifs plus globaux de l'établissement.

Les moyens, les orientations et le plan d'action concernant la politique d'accessibilité numérique sont détaillés dans le Schéma Pluriannuel d'Accessibilité Numérique 2025-2027. Là encore, la trajectoire adoptée par le COPILAN est d'opérer la transition entre une démarche de remédiation, de correction et mise en conformité de l'existant, et en particulier des sites qui resteraient encore non accessibles, et une acculturation de l'ensemble de la communauté, étudiant.es et personnels, à une accessibilité *a priori* et universelle, acculturation notamment permise par un déploiement large de la sensibilisation et de la formation.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Mettre en conformité l'ensemble des sites, applications et l'ENT de l'Université (audits, études de conformités et procédures)	Aller vers un environnement numérique universel	COPILAN	Nombre d'audits Nombre d'études Nombre de sites, applications… accessibles	De 2026 à 2029
Produire de nouveaux contenus systématiquement accessibles	Aller vers un environnement numérique universel			
Former et sensibiliser, des acteurs intervenant directement sur les pages à l'ensemble de la communauté universitaire	Aller vers un environnement numérique universel	COPILAN DGDFTLV VP FTLV	Nombre d'actions et nombre d'inscrits	

			Mise en place de badges CS et nombre de badges	
Mettre en place un protocole de test et de vérification fondé sur un groupe d'usagers concernés	Aller vers un environnement numérique universel	COPILAN	Nombre de membres et calendrier de réunions	
Promouvoir et faire connaître les recherches et formations innovantes en matière d'accessibilité numérique	Aller vers un environnement numérique universel Sensibiliser la communauté	COPILAN DGDFTLV VP FTLV DGDRecherche VP Recherche	Cartographie des formations et recherches ? Valorisation dans le catalogue des formations ?	

Sous-axe 3. Inscrire dans les documents-cadres le respect des règles relatives à la non-discrimination

Les groupes de travail ont fait état de comportements qui, au quotidien, pouvaient être discriminants et freiner l'accès des personnes concernées à l'Université de Lille. Il convient donc de profiter du cadre existant pour y inscrire certaines dispositions fondamentales.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Inscrire dans le règlement intérieur certaines règles de base sur la non-discrimination et l'inclusion : notamment l'accès aux places de parking réservées.	Rappeler le cadre légal et y sensibiliser la communauté	DGDTEIL	Inscription de l'article correspondant au RI	2026
Modifier le guide de la communication égalitaire pour y inclure la dimension handicap.	Rappeler le cadre légal et y sensibiliser la communauté	Mission Égalité Diversité.	Diffusion du guide élargi	En cours en 2025

Axe 2 : Mobiliser les forces propres pour acculturer la communauté universitaire

Au-delà de l'aspect technique et règlementaire à mettre en œuvre, l'accessibilité universelle se construit en mobilisant les forces vives au sein de notre communauté universitaire, pour parvenir à une véritable acculturation collective. Une telle transformation implique une prise de conscience profonde et une évolution des mentalités et des pratiques au sein de l'établissement. C'est en mobilisant activement l'ensemble des forces internes de l'université – qu'il s'agisse du personnel administratif et enseignant, de la présidence, des chercheurs, des étudiants – que nous pourrons faire de l'accessibilité non plus une contrainte, mais un principe intrinsèque à notre culture d'établissement, favorisant ainsi un environnement d'apprentissage et de vie réellement inclusif et équitable pour chacune et chacun. Comme l'indiquent les nombreux témoignages des usagers consultés au printemps 2025, améliorer la communication au sein de l'établissement, au sens même d'une plus grande visibilité des sujets liés au handicap et aux différences, sera l'un des principaux vecteurs d'inclusion au sein de l'organisation.

Sous-axe 1. Communiquer largement de façon inclusive et au service de la diversité

Au-delà des aspects techniques liés à l'accessibilité numérique, la communication de l'Université a un rôle à jouer pour affirmer des valeurs d'inclusion, d'égalité et d'innovation.

En interne, cela permet de sensibiliser les étudiants, enseignants et personnels aux enjeux d'accessibilité, de valoriser les dispositifs existants, et de créer une culture partagée de compréhension et de bienveillance. Cela favorise aussi l'engagement de toute la communauté universitaire dans l'amélioration continue.

À l'extérieur, une telle communication est un signal fort d'engagement social territorial : elle attire des candidats diversifiés, renforce l'image de marque de l'université et peut même ouvrir à de nouveaux partenariats. Pour les familles, les lycéens, les futurs étudiants ou les institutions partenaires, elle démontre que l'université est un lieu où chacun peut trouver sa place.

L'Université entreprendra un travail avec la Direction de la communication et les divers communicants de l'établissement pour faire l'état des lieux de leurs savoirs et compétences en matière de handicap/diversité, et travailler à construire – avec des personnes concernées – les messages en direction de notre communauté universitaire et au-delà. Il s'agira également de construire ensemble ce qui relève des « bonnes pratiques », en matière de communication et d'évènementiel.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Encourager la formation des services de communication	Diffuser des messages pour et sur le handicap	DirCom DGDRH	Nombre de formations	2027
Établir un échéancier des éléments à communiquer sur le handicap à l'ensemble de la communauté	Intégrer régulièrement le handicap dans les communications	DirCom	Calendrier	2027

Sous-axe 2. Fédérer et mobiliser la recherche et l'enseignement autour de l'inclusion et du handicap

L'Université, par sa taille et le nombre des disciplines qu'elle rassemble, est actrice privilégiée de la réflexion de fond et des recherches sur et pour le handicap – qu'il s'agisse d'aborder ce dernier sous un angle historique, philosophique, juridique ou sociologique pour apprécier la manière dont s'est constituée la notion même et l'histoire des droits auxquels elle a ouvert, avec tous les débats relatifs à la définition de ce qu'est le « hand-in-cap » ; qu'il s'agisse de mener des recherches en médecine ou en psychologie pour appréhender et comprendre la diversité ; qu'il s'agisse encore de créer des dispositifs techniques et technologiques, à l'heure de l'IA qui plus est, pour réduire le hiatus entre les normes quotidiennes et la situation vécue par la personne concernée. Toutes ces recherches nourrissent les enseignements dispensés par les enseignants et enseignants-chercheurs et forgent ainsi la culture et l'avenir des étudiants.

Une première cartographie des recherches menées à l'Université de Lille sur le handicap a été réalisée en 2024 par la cellule Lillanalytics. Elle a été complétée, pour le présent schéma, au printemps 2025, et le sera encore à l'automne par une enquête de proximité auprès des vice-décanats de recherche. En l'état, les résultats à disposition révèlent déjà la richesse et la diversité des forces de recherche sur le handicap. À l'Université de Lille en effet, pour les années 2020-2025, il a été abordé dans pas moins de 11 unités de recherche et huit disciplines, par 33 chercheurs confirmés et 24 doctorant.es. Les recherches sur le handicap ont donné lieu à 15 thèses soutenues et 154 publications au moins dans la même période. Ces chiffres restent à confirmer par une vérification de proximité.

Pour ce qui regarde l'enseignement, le dispositif E-Veille a été sollicité pour le même type d'enquête au printemps 2025. Ses résultats seront complétés à l'automne par les équipes décanales. En l'état, 18 formations uniquement dédiées au handicap ont déjà été identifiées. L'enquête a laissé de côté les éléments plus restreints (d'UE à modules) intégrés dans des formations plus larges.

C'est dire en tout cas qu'à l'heure de sa politique de transversalité et de transition, l'Université peut fédérer ces forces pour une approche interdisciplinaire et ainsi fructueuse du handicap. La trajectoire ici proposée consiste à dépasser la simple collecte pour encourager les collaborations entre les forces existantes. Ces collaborations, sur le plan de la formation en tout cas, pourront également s'enrichir des projets culturels à visée pédagogique également envisagés (voir sous-axe 3).

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Réaliser et mettre à jour annuellement une cartographie des expertises en recherche et enseignement	Connaître l'état des forces de recherche et d'enseignement sur le handicap	Direction FTLV Direction Recherche Coordinatrice volet général	Livrables (résultat des enquêtes)	Depuis 2025

		Chargée de mission accesssibilté		
Faire un travail de prospection sur les axes à développer (ex. impacts de l'environnement)	Anticiper sur les sujets de réflexion à venir	Direction recherche		2028-2029
Fédérer les forces de recherche pour étudier de nouveaux aménagements possibles : organiser un séminaire pluricatégoriel sur les aménagements de postes de travail et d'études et d'examens, en lien avec les travaux du programme Atypie Friendly	Améliorer et préciser les catalogues des aménagements	Direction de la recherche Unités de recherche DGDRH DVE	Journées de séminaires Nombre d'inscrits Livrables : actes ou comptes-rendus	2027-2028
Mobiliser les compétences en recherche au sein de l'université pour évaluer certains dispositifs prévus dans le SDPH avec un volant annuel de moyens consacrés (i.e. stage de master au sein de la DGDRH, financement de projets tutorés…)	Développer la recherche-formation Permettre un suivi des actions du SDPH	Unités de recherche DGDRH	Nombre de dispositifs	2027
Élargir au grand public la réflexion sur le handicap par un partenariat avec Cité Philo	Faire de l'Université une contributrice à l'ensemble de la société	Chargées de mission et de coordination transversalité-accessibilité	Tenue de l'événement	2026
Lancer un appel à projets tuteurés encourageant le maintien à l'emploi (ex. : mise au point de paillasses d'expériences réglables en hauteur)	Rendre la communauté solidaire autour de la notion de handicap Améliorer les aménagements de postes	Direction de la recherche Direction de la formation	Démarrage à titre expérimental à un appel à projet pour un projet par an	À partir de 2027

Promouvoir les formations innovantes sur le handicap	Diffuser l'information sur les formations lors d'actions de communication et via les réseaux de référents	Dircom Chargée de mission accessibilité Réseaux de référents	Messages envoyés sur le sujet	2026

Sous-axe 3. Rendre la culture plus inclusive et au service de la diversité

Pour une programmation culturelle plus accessible

Le schéma est l'occasion d'engager un chantier qui doit rendre l'ensemble des propositions culturelles accessibles à tous les handicaps et à la diversité des personnes.
À l'horizon 2029, la Direction Culture s'engage à déployer les dispositifs techniques tels que le surtitrage, les boucles magnétiques, les gilets vibrants et autres technologies pour inclure davantage de publics divers et si possible l'ensemble des étudiant.es. La CVEC pourrait être mobilisée pour l'acquisition de ces matériels indispensables. Par ailleurs, certains spectacles pourraient, à l'image de la saison 25-26, être joués par des comédien.nes en situation de handicap. Chaque événement sera systématiquement précédé d'un avertissement.

Les programmations à venir continueront de mettre en valeur des projets singuliers défendant la diversité avec les partenaires tels que le Conseil de santé mentale étudiant (CSME), la mission Égalité Diversité, le Service Santé Étudiant, la mission handicap…

La Direction Culture va ainsi proposer un plan de programmation qui intègre l'ensemble des partenaires dans la construction même du programme culturel en élargissant l'assiette du COSMOS (Comité d'Organisation, du Suivi et de Mise en Œuvre de la Saison) à des services spécifiques et des étudiant.es et personnels en situation de handicap.

Renforcer les compétences de l'équipe Culture

La Direction de la Culture va s'engager dans un plan de formation de ses personnels aux différentes formes de handicap, à l'accueil bienveillant, à la prévention des crises, à la LSF. Un référent handicap est nommé au sein de l'équipe. Celui-ci contribuera à renseigner et sensibiliser/former tout au long de l'année les collègues sur ces sujets.

Médiation et communication événementielle

Un enjeu fondamental est de penser la médiation et la communication événementielle de la direction Culture au regard des situations plurielles de handicap. Ce développement stratégique pourrait impliquer les master LSF, médiation, patrimoine et musées, expographie… afin d'améliorer les pratiques et les usages de la culture.

Par exemple, le magazine papier pourrait être écouté, et les événements pourraient bénéficier de teaser vidéo avec sous-titrage.
Ce déploiement doit se faire progressivement de 2026 à 2029 pour être pleinement opérationnel lors de la rentrée 2029-2030.

Les ateliers de pratique

La Direction Culture prévoit de faire évoluer ses ateliers de pratique artistique pour les rendre aussi accessibles que possible.
Elle proposera au cours du schéma la création d'ateliers spécifiques, tels que le chant signe ou une troupe de théâtre bilingue français/LSF.
L'idée est de pouvoir créer par la culture les conditions d'une mixité harmonieuse entre les membres de la communauté universitaire.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Aller vers l'accessibilité de l'offre culturelle	Proposer des spectacles accessibles à tous	Direction Culture Groupe usagers	Nombre d'offres mises en accessibilité	Déploiement 2026-2029
Former l'équipe de la Direction Culture	Acculturer au handicap	Direction Culture DGDRH	Nombre de formations	
Aller vers l'accessibilité de la médiation et de la communication en impliquant les formations	Préparer les étudiants des secteurs culturels à un métier respectant l'accessibilité universelle	Direction Culture DGDFTLV	Actions et modules de sensibilisation en partenariat entre les formations et la Culture	
Rendre accessibles les ateliers de pratique	Proposer des ateliers accessibles à tous	Direction culture	Nombre d'ateliers accessibles	

Sous-axe 4. Le sport comme vecteur d'inclusion

Le sport à l'université est un outil d'inclusion essentiel pour de multiples raisons. Il permet de rassembler des étudiants et personnels d'horizons divers, de favoriser le bien-être physique et mental pour toutes et tous, et de développer des compétences sociales essentielles.

Une enseignante du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) pilote actuellement les actions handisport pour l'établissement ; un enseignant formé en Activités Physiques Adaptées (APA) est en charge du sport sur ordonnance pour le personnel. Un bilan est en cours pour une prospection 2025-2026 et une réflexion sur les moyens dédiés.

Les axes de travail qu'ils ont développés sont amenés à être poursuivis.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance

Inscrire dans le calendrier général de l'Université des moments propices à la sensibilisation au handisport	Sensibiliser au handisport	DirCom SUAPS	Nombre d'événements	2026
Valoriser les compétences de sportifs en situation de handicap	Sensibiliser au handisport	DirCom SUAPS	Nombre d'actions	2026
Visibiliser des activités sportives adaptées et encourager la pratique mixte entre personnes en situation de handicap et personnes « valides ».	Sensibiliser au handisport Ne pas séparer le handisport du sport pour tous : promouvoir les pratiques sportives inclusives	DirCom SUAPS	Nombre d'actions	2026
Poursuivre les pratiques adaptées pour les étudiants et pour le personnel (dont sport sur ordonnance).	Rendre accessible le sport à toutes et tous	SUAPS DGDRH DVE	Nombre d'inscrits dans les pratiques adaptées	2026

Axe 3. Pilotage et suivi : promouvoir la participation des personnes concernées

Sous-axe 1. Étayer la mission handicap et l'afficher en externe et en interne

Avoir une vue d'ensemble des acteurs de la politique handicap de l'établissement, tant au plan général que pour les actions spécifiques aux étudiants et aux personnels, est difficile pour le public extérieur à l'université comme en interne pour les personnels.

Par ailleurs, le développement de la mission Égalité-Diversité et les points de contact avec les actions en faveur de l'inclusion du handicap amènent à s'interroger sur la possibilité d'une mission plus large dédiée à l'inclusion et à l'équité.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance

Identifier une mission handicap / inclusion / équité avec un point d'entrée unique et un organigramme précis de tous les acteurs intervenant sur le sujet (par ex. référents de proximité et leur fiche mission, personnels dédiés dans DGDTEIL…)	Clarifier et rendre visibles les acteurs du handicap et de l'inclusion à l'université	Présidence	Création et affichage	2026
Afficher le SDPH sur le site internet public de l'Université	Faire connaître la politique handicap de l'Université Permettre d'identifier les acteurs de cette politique	DirCom	Mise en ligne du site	2026

Sous-axe 2. Privilégier le recours à l'expertise des personnes concernées : la qualité d'usage avant tout

En amont de l'écriture de ce schéma, nous avons constaté à quel point il était difficile de réunir des personnes concernées pour recueillir leurs besoins, et ceci pour de multiples raisons : manque d'habitude, préjugés des uns, peur des autres, pratiques de travail non inclusives, etc. Cependant, lorsque nous avons réussi à créer ces groupes de travail sur l'accessibilité notamment, nous avons constaté à quel point l'écoute et la concertation étaient précieuses pour définir des attentes, parfois éloignées des besoins supposés, et ceci par méconnaissance des conséquences de certains handicaps et à cause des biais cognitifs des uns et des autres. C'est pourquoi cette expérience positive, de l'écoute et des partages des personnes en situation de handicap, s'est avérée comme une évidence à mettre en œuvre les conditions de poursuite de ces consultations.

Dans l'esprit de la démarche qualité entreprise par l'établissement, nous nous fixons l'objectif de créer un comité d'usagers, à concevoir comme une instance de dialogue et de concertation, qui reconnait l'expertise des personnes en situation de handicap et valorise ainsi leur autodétermination en participant à améliorer la qualité d'usage pour toutes et tous.

Les avantages d'un comité d'usagers sont :

- L'amélioration de la qualité des services de l'université pour toutes et tous,

- Le renforcement de la démocratie participative par l'inclusion des personnes concernées elles-mêmes,
- Un renforcement du sentiment d'appartenance et d'engagement,
- Une meilleure détection et prévention des risques et des problèmes,
- L'innovation par l'apport de nouvelles idées,
- La valorisation de l'image de l'Université.

Une première étape peut être consacrée à définir :

- Une méthode (en rencontrant des partenaires qui ont déjà réalisé cette démarche, pour un partage d'expérience, comme le Département du Nord, ou le FIPHFP),
- Des objectifs et finalités précises à la création d'un comité,
- Un rythme de rencontres et d'échanges,
- Et des modalités de fonctionnement.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Établir une méthode pour constituer un groupe d'usagers (personnels et étudiants) qui se réunisse périodiquement sur les thématiques générales (couvrant cette fois tous les campus) et pour effectuer des tests	Pérenniser le type de consultation menée au printemps 2025	Chargés de mission politique étudiants/personnels + Coordinatrice handicap DGSA + volontaires	L'écriture d'une charte du comité d'usagers de l'Université de Lille	2026-2027
Créer, animer et tester un comité d'usagers sur 2 ans Coordonner les remontées des groupes d'usagers avec les services selon un calendrier régulier	Obtenir des remontées d'usagers Croiser le travail des services avec les expériences des usagers par un comité de suivi	Chargés de mission politique étudiants/personnels + Coordinatrice handicap DGSA + volontaires	Constitution de listes et d'un calendrier	2027

Axe 4. Participer à la responsabilité sociétale de l'établissement

Par des dispositifs consolidés, appuyés sur la mobilisation des partenaires (Atypie Friendly, Conseil de Santé Mentale Étudiants - CSME), l'établissement est démonstrateur des transitions vers une société plus solidaire et plus apaisée. En s'adossant sur les savoirs élaborés au cœur des unités de recherche (sur les inégalités, les migrations, le handicap, l'engagement, la construction de la citoyenneté, le fonctionnement de la démocratie…), l'établissement expérimente en son sein des stratégies d'accompagnement innovantes. La politique d'accueil inclusif de tous les publics (plans de solidarité, accueil anticipé des étudiants en situation de handicap, des étudiants en exil, CSME…), et d'accompagnement des plus fragiles, traduit un objectif d'équité et de justice sociale dans l'accès à la réussite sur nos campus.

Sous-axe 1. Accompagner les proches aidants

Les difficultés que rencontrent les proches qui aident des personnes en situation de handicap ont des conséquences importantes sur leurs conditions et leur qualité de vie. L'Université s'est emparée de cette problématique pour les étudiants comme pour les personnels. En ce qui concerne les étudiants, l'Université a inscrit le statut d'aidant parmi ceux qui donnent droit à un régime spécial d'études (RSE) et à des aménagements d'études et examens. Le Ministère a produit un document qui récapitule les aides et ressources pour les étudiants qui se trouvent dans cette situation. En ce qui concerne les personnels, le Service Social des Personnels a produit une fiche présentant les aides pour les proches-aidants, fiche disponible sur l'ENT.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Poursuivre et rendre visibles les dispositifs mis en place pour les étudiants et personnels qui accompagnent une personne en situation de handicap	Développer l'information sur les dispositifs existants	DVE DGDRH DirCom		2026

Sous-axe 2. Développer une politique d'achats solidaires

Les achats solidaires sont les achats effectués auprès du secteur adapté et protégé. Ce secteur est représenté par les Entreprises Adaptées (EA), entreprises appartenant au secteur marchand et comptant un effectif composé d'au moins 50 % de travailleurs en situation de handicap, et les Établissements et Services d'Aide par

le Travail (ESAT), établissements médico-sociaux accueillant des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire.

Ces achats permettent de contribuer à l'emploi de personnes en situation de handicap. Ils permettent également de faire diminuer le montant de la contribution payée au FIPHFP lorsque l'obligation d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap n'est pas satisfaite : les dépenses effectuées auprès du secteur adapté et protégé sont transformées en unités déductibles (à hauteur de 30% du coût de la main d'oeuvre depuis 2021).

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Augmenter les lots et marchés réservés auprès du secteur adapté et protégé	Identifier les marchés et échéances du secteur adapté Définir des critères de sélection des lots	Direction des achats et marchés publics DGDRH	Nombre de marchés Part des dépenses effectuées vers le secteur adapté dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH)	2026
Sensibiliser les acteurs de la dépense de l'Université à l'achat solidaire	Communiquer sur les avantages d'une politique d'achats solidaires Identifier les bonnes pratiques et en assurer une communication Transmettre une liste de prestations et services proposés par les structures du secteur adapté	Direction des achats et marchés publics DGDRH	Nombre de prestations et services proposés par le secteur adapté identifiés Taux de retour des décideurs de l'achat ayant fait le choix du secteur adapté	2027

Sous-axe 3. Développer, renforcer, créer des partenariats avec notre territoire

L'Université de Lille est vouée à développer, renforcer et créer des partenariats avec les autres acteurs de son territoire allant au-delà de la simple collaboration. Ces liens étroits sont essentiels pour ses missions d'enseignement, de recherche et de service à la société, et contribuent en retour au dynamisme et au développement du territoire lui-même.

Ainsi, deux pistes sont d'ores et déjà à envisager :

- Renforcer notre démarche qualité de services avec l'aide de nos partenaires, comme la MDPH ou le FIPHFP par exemple, en s'appuyant sur leur expérience de mise en œuvre de comité d'usagers au sein de leur structure respective.
- Créer des liens avec un tissu associatif dans certains domaines transversaux, à commencer par la santé mentale. La question concerne l'ensemble des membres de la communauté universitaire, et est aujourd'hui prise en charge par le Conseil de santé mentale étudiant (CSME) pour la population étudiante d'un côté, et par les services de santé au travail (SST) pour les personnels de l'autre. Or, il y a un enjeu collectif derrière cette question de la santé mentale, puisque consacrée d'ailleurs Grande Cause nationale en 2025, nécessitant ainsi une **stratégie globale et proactive, impliquant les acteurs précités plus haut mais aussi un tissu local à mobiliser**, afin de créer un environnement favorable à l'épanouissement et à la réussite de chacun.

Il pourrait s'agir de créer de nouvelles collaborations, comme avec le Centre de ressources sur le handicap psychique des Hauts de France (CREHPSY) et avec le Centre de formation au rétablissement (CoFor) des Hauts de France. Ces structures locales, financées toutes deux par l'ARS, pourraient répondre aux besoins de notre population, aussi bien étudiante que professionnelle.

Les bénéfices de partenariat/collaborations pourraient être multiples : depuis le bien-être des membres de notre communauté, des actions de sensibilisation communes, à des projets de recherche participative, comme il en existe ailleurs (par exemple à Aix-Marseille et le Cofor local).

Les possibilités de partenariats sont donc multiples et visent à contribuer à la politique de lutte et prévention des risques psycho-sociaux, tout en venant compléter l'offre existante à l'Université par une dimension plus transversale et multigénérationnelle dans laquelle la pair-aidance s'inscrit.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Renforcer les partenariats locaux afin de bénéficier de leurs retours d'expérience	Recueillir des retours d'expérience pour adapter nos pratiques	Chargées de mission politique et coordination	Nombre de partenariats	2026
Établir un conventionnement avec la MDPH	Promouvoir le principe du comité d'usagers et de la pair-aidance Anticiper et améliorer l'accès à la RQTH	Chargé.e.s de mission	Convention	2026
Renforcer le lien avec les associations	Consolider le suivi de la santé mentale	Chargées de mission	Nombre de partenariats	2027

	Consolider le réseau de partenaires et intervenants pour les sensibilisations et événements	politique et coordination		

Les étudiantes et étudiants

Table des matières

Volet 1 – Les étudiantes et étudiants 29

Introduction 36

Axe 1 : accueillir et faire accéder à l'information 37

Les actions de communication vers les lycéens 37

Le webinaire « préparer sa rentrée universitaire » proposé par Atypie-Friendly 37

Les actions menées pour accueillir les nouveaux étudiants 38

Objectifs 2026 - 2029 : garantir un accueil inclusif et un accès équitable à l'information ... 39

Axe 2 : accompagner à la réussite académique et s'épanouir dans la vie étudiante 41

Sous-axe 1 : animer et consolider un réseau d'experts 41

Les Commissions Handicap Plurielles d'Établissement : ses membres et sa mission 41

L'animation du réseau des référents handicap 41

L'animation des groupes de travail thématiques à destination de la communauté universitaire : être au plus près des composantes 42

Plan de formation global et ambitieux de la communauté universitaire 42

Mise à disposition d'outils pour déployer des pratiques pédagogiques innovantes 42

Systématiser la sensibilisation / formation des nouveaux personnels au handicap 42

Handithèque : un site totalement refondu et pensé comme un outil indispensable à la mise en œuvre de la politique du handicap 43

Objectifs 2026 - 2029 : permettre à chaque étudiant·e en situation de handicap d'être suivi·e et accompagné·e par un réseau d'experts tout au long de sa scolarité 43

Sous-axe 2 : accompagner à la réussite et sécuriser les parcours 45

Accompagner le parcours de formation (les aménagements) et favoriser la réussite (les innovations pédagogiques) 45

Enrichir le parcours de l'étudiant·e en situation de handicap : inciter à la mobilité 46

Sécuriser les parcours : santé et bien-être (CSME, SSE, santé mentale...) 46

Le Service Universitaire de Santé Étudiante, acteur clé de l'inclusion 47

Des ressources spécifiques pour les étudiants avec trouble du neuro-développement 48

Objectifs 2026 - 2029 : permettre à chaque étudiant·e en situation de handicap d'accéder aux études dans des conditions équitables et de réussir son parcours académique 49

AXE 3 : orienter et accompagner vers l'insertion professionnelle 50

Renforcer l'accessibilité des ressources d'insertion 50

Maintenir et développer les partenariats 50

Pérenniser des actions dédiées à l'insertion des ESH 51

Assurer la transition master-doctorat 51

Participer aux projets autour de l'insertion des étudiants avec Trouble du neurodéveloppement 51

Objectifs 2026 - 2029 : garantir l'égalité des chances professionnelle..... 52

Annexe 1 : références et textes de cadrage 55

Introduction

La politique de vie étudiante, en cohérence avec cette stratégie, est conçue comme levier de réussite pour tou·te·s. Tenant compte des spécificités du public étudiant, originaire essentiellement de la région avec un taux de boursiers supérieur à la moyenne nationale (particulièrement des échelons les plus élevés) et un pourcentage important d'étudiant.es salarié.es, l'établissement s'est saisi de la question de la vulnérabilité étudiante sous toutes ses formes. Le Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE)[1] a été pensé avec tous les acteurs de la communauté universitaire, en lien avec nos partenaires, puis décliné par chaque composante et établissement composante. Il vise, en accompagnant la diversité de l'expérience étudiante, à conduire à des réussites plurielles.
Son premier axe concerne l'amélioration de l'accueil, le second la solidarité et l'inclusion. Au-delà de l'excellence scientifique, c'est par l'inclusion que l'établissement souhaite se distinguer parmi les établissements européens reconnus.

L'Université de Lille est fortement investie dans l'accueil et l'accompagnement des étudiant.es en situation de handicap (ESH), qui font l'objet d'une attention particulière depuis 2018. Elle s'est dotée d'un Schéma Directeur Pluriannuel Handicap (SDPH) depuis 2022, dont le suivi annuel est soumis au Conseil d'Administration chaque année. Dans le prolongement de la loi du 11 février 2005 et de la circulaire du 6 février 2023, l'Université de Lille a déjà développé une stratégie volontariste dépassant le cadre de ses obligations légales. Cette politique se fonde sur l'adaptation et l'individualisation au cas de chacun·e. De nombreux dispositifs ont été initiés. Handithèque[2], créé en 2019, est conçu comme une boîte à outils disponible sur l'ENT des personnels. Mobiliser les équipes pédagogiques auprès des ESH demeure un enjeu essentiel, leur accompagnement ne peut rester l'affaire des principaux concernés ou des spécialistes. Il a été décidé, en 2022, de compléter un réseau de 101 référent·e·s handicap en composantes (associant en binôme un enseignant et un personnel administratif) et de refondre en profondeur, en 2024, la fiche définissant les missions du référent handicap avec une volonté de pérenniser et de stabiliser le réseau. Bénéficiant d'une décharge allant de 12 à 24h pour les enseignants, et prochainement d'une prime exceptionnelle pour les référents Biatss[3], les référent·e·s participent aux Commissions Handicap Plurielles d'Établissement (CHPE), suivent et accompagnent les ESH au sein de leur composante. Les échanges permettent d'imaginer des solutions adaptées et innovantes et débouchent sur des décisions équilibrées entre les préconisations médicales et les impératifs pédagogiques : l'acceptabilité des aménagements est accrue au sein des équipes enseignantes, parfois insuffisamment sensibilisées. L'université, pilotant le dispositif d'accueil et d'accompagnement, travaille avec différents acteurs internes. La synergie avec les acteurs externes représente aussi un levier indispensable (CROUS, Rectorat, MDPH, réseau d'entreprises de la Convention Handicap Université Entreprises (CHUE), Centre Ressources Autisme (CRA), partenaires associatifs). En témoigne le partenariat avec le

1 https://www.calameo.com/books/0059039505b4c80d06594

2 https://handitheque.univ-lille.fr/

3 Dispositif s'inscrivant dans le cadre des discussions de la conférence sociale de l'établissement

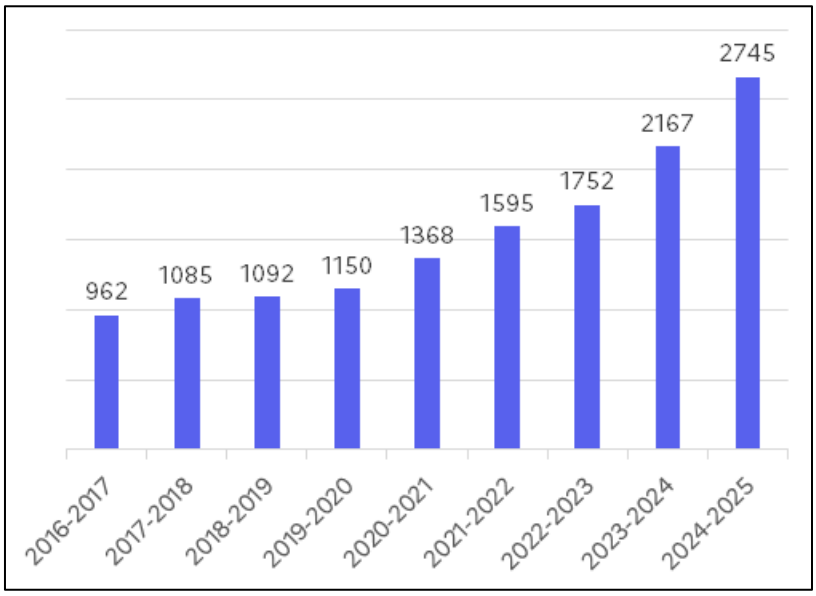
Rectorat de Lille ou avec le programme national Atypie-Friendly (2023)[4] qui reviendra dans plusieurs axes du présent schéma. Cette politique accompagne de plus en plus d'étudiant·es (1 150 en 2019-2020, 2 167 en 2023-2024, 2 745 en 2024-2025). La communauté universitaire est fière de cette réussite, qui participe de sa mission de service public. Mais c'est aussi une modalité de compréhension des transitions que de s'enrichir d'intelligences plurielles.

L'Université de Lille souhaite franchir aujourd'hui une étape supplémentaire dans sa stratégie d'accompagnement des ESH. Il importe d'aller au-delà de la compensation du handicap, qui, aussi individualisée soit-elle, n'est jamais une solution totalement satisfaisante. En effet, l'inclusion globale et universelle, par la mise en œuvre d'accessibilités multiples, doit permettre d'alléger les démarches individuelles de demandes d'aménagement pour les usagers concernés. L'accessibilité ne doit plus dépendre de l'aménagement ou de l'accompagnement au titre de la compensation mais être immédiatement effective et opérationnelle. L'inclusion devient alors globale, sans effet de stigmatisation. Levant les freins psychologiques et socioculturels qui peuvent entraver une demande de compensation, des dispositifs d'inclusion généralisés concernent des étudiant.es qui n'auraient su ou pu solliciter une aide mais profitent également à tous les usagers. Jouant un rôle d'extreme user, l'ESH, usager ayant des besoins très spécifiques, permet de faire émerger des solutions innovantes améliorant le quotidien des autres étudiant·e·s. Utilisateurs extrêmes, utilisateurs pilotes, les ESH explorent des besoins que les utilisateurs moyens ne sont pas capables d'exprimer mais qui existent bien souvent. Le bénéfice de la mise en œuvre d'une inclusion et d'une accessibilité universelle est donc d'une portée triple : faciliter l'accueil des ESH par des accessibilités non stigmatisantes et immédiatement disponibles sans démarches supplémentaires ; améliorer le quotidien de l'ensemble des autres usagers et créer ainsi un écosystème égalitaire et solidaire ; mieux impliquer l'ensemble des acteurs dans la démarche d'inclusion, en sortant d'une politique de compensation souvent portée par des services ou des personnes ressources dédiés.

Le précédent SDPH adopté en 2022, alors que se stabilisait la structuration des 11 composantes, avait permis à l'établissement de construire une politique globale du handicap en engageant les différents services universitaires et en construisant un réseau d'experts et de partenaires dans le champ du handicap après une phase d'appropriation de l'harmonisation suite à la fusion des trois universités lilloises en 2018.

Si ce premier schéma avait surtout eu pour vocation d'impulser une politique volontariste en matière de handicap et d'inventorier les différentes mesures initiées, le présent schéma, étroitement lié au Schéma Directeur Vie Étudiante 2023-2027, se propose de poursuivre cette démarche et de s'inscrire dans une politique plus large (DDRS) afin de relever les nouveaux défis sociaux et sociétaux en matière d'inclusion et d'accessibilité universelle.

4 https://atypie-friendly.fr/



Document 1 : évolution du nombre d'ESH accompagnés de 2016 à 2025

Document 2 : répartition des ESH par campus en 2024-2025

Composantes	Nombre d'ESH	Nombre d'inscrits	Pourcentage d'ESH
Université de Lille	**2745**	**75587**	**3,63%**
Humanités	**438**	**6 573**	**6,7%**
Histoire	94	1 523	6,2%
Histoire de l'art	92	1 058	8,7%
Arts	74	1 205	6,1%
Lettres modernes	65	1 094	5,9%
Philosophie	37	553	6,7%
Sciences du langage	28	603	4,6%

Langues et cultures anciennes	18	187	9,6%
Arts plastiques	30	388	7,7%
UFR3S	**414**	**19964**	**2,1%**
Médecine	175	8187	2,1%
Pharmacie	81	3013	2,7%
FSSEP	69	2506	2,8%
Ilis	52	2205	2,4%
Paramédical	26	811	3,2%
Chirurgie dentaire	11	721	1,5%
FSJPS	**319**	**8528**	**3,7%**
FSJPS	300	8068	3,7%
IPAG	11	208	5,3%
Antenne de Cambrai	8	227	3,5%
FST	**312**	**8854**	**3,5%**
Sciences et technologies	96	2735	3,5%
Biologie	89	1431	6,2%
Mathématiques	30	1166	2,6%
Informatique	28	823	3,4%
Physique	19	714	2,7%
Chimie	18	575	3,1%
EEA	16	690	2,3%
Sciences de la terre	11	264	4,2%
Mécanique	5	546	0,9%
IUT	**257**	**4160**	**6,2%**
Carrières sociales	40	413	9,7%
Carrières juridiques	34	463	7,3%
Informatique	33	339	9,7%
GEA	30	500	6,0%
Génie biologique	23	282	8,2%
Information et communication	22	223	9,9%
Chimie	19	237	8,0%
Techniques de commercialisation	17	464	3,7%
Dép.Génie Electrique Info. Indust.	11	245	4,5%
Dép.Génie mécanique productique	9	212	4,2%
Mesures physiques	9	117	7,7%
Sciences des données	5	186	2,7%
Management logistique transport	5	244	2,0%
FLCS	**251**	**4758**	**5,3%**
Etudes anglophones	85	1090	7,59%

ERSO	72	1335	5,4%
LEA	67	1710	3,9%
Pôle masters	14	417	3,4%
Etudes germaniques	13	206	6,3%
PsySef	**234**	**4647**	**5,0%**
Psychologie	191	3228	5,9%
Sciences de l'éducation	43	1426	3,0%
FASEST	**192**	**5 987**	**3,21%**
Antenne Pont-de-Bois	64	1 001	6,39%
Institut Sci. Eco. Management	58	3 453	1,68%
Institut des Sciences Sociales	55	920	5,98%
Institut Aménagement Urba Géogr	15	593	2,53%
Inspe	**157**	**5008**	**3,13%**
Lille - Villeneuve d'Ascq	116	2763	4,20%
Arras	16	621	2,58%
Valenciennes	11	358	3,07%
Douai	6	233	2,58%
Outreau	3	229	1,31%
Gravelines	3	207	1,45%
ULCO	2	169	1,18%
IAE	**56**	**3963**	**1,4%**
pôle management	12	708	1,7%
GRH management innovation	11	370	3,0%
Commerce et distribution	11	414	2,7%
Comptabilité audit contrôle	9	526	1,7%
Pôle licence	7	694	1,0%
Finance	5	610	0,8%
Pôle marketing vente	1	475	0,2%
Polytech	**40**	**1794**	**2,2%**
Infodoc	**40**	**556**	**7,2%**
CLIL	**14**	**1 762**	**0,79%**
DELANG	12	1 455	0,82%
DEFI	2	307	0,65%
Infocom	**12**	**478**	**2,5%**
DFCA / DAEU A	**9**	**266**	**3,4%**

Document 3 : répartition des ESH par composante – département 2024-2025

Diplôme préparé	Nombre d'ESH	Nombre d'inscrits	Pourcentage d'ESH
Licence	1512	34 531	4,38%
Master	560	16 265	3,44%
BUT	272	3829	7,10%
Ingénieur	40	1 085	3,69%
Diplôme d'état en santé	212	7613	2,78%
DEUST	58	1114	5,21%
Licence pro	30	894	3,36%
Capacité en orthophonie	23	612	3,76%
DU	20	3 518	0,57%
DAEU	9	266	3,38%
Capacité en droit	5	28	17,86%
Doctorat	4	1 024	0,39%

Document 4 : répartition des ESH par diplôme 2024-2025

Axe 1 : accueillir et faire accéder à l'information

Les actions de communication vers les lycéens

L'Université de Lille a pour objectif d'accompagner l'étudiant·e tout au long de son parcours et d'anticiper les transitions, synonymes de rupture lorsqu'elles sont insuffisamment préparées. Le partenariat fort avec le Rectorat de Lille permet aux lycéen·nes d'être informé·es et rassuré·es sur la continuité du parcours éducatif. Il se construit sur plusieurs axes : des groupes de travail réguliers avec le Rectorat, le Centre Ressource Orientation Handicap (CROH), la Direction Vie Étudiante (DVE) et la Direction de l'orientation. Il apporte une meilleure compréhension des convergences entre secondaire et supérieur, vise à anticiper les différences entre ceux-ci et à construire des actions facilitatrices de cette transition.

Ces différents temps de coconstruction ont permis de monter une action-phare au bénéfice direct des jeunes en situation de handicap : un webinaire[5] à destination des lycéen·nes à besoins particuliers et de leur famille, organisé chaque année depuis 2023. Ce webinaire, proposé au début de la campagne ParcourSup, s'organise autour d'un témoignage d'un·e étudiant·e, renforçant le message par un discours de pair à pair. La ressource est par ailleurs accessible en replay sur la chaîne YouTube de l'université et comptabilise un nombre de vues assez important, ce qui est un gage de la nécessité de pérenniser une telle action.

Le précédent SDPH, soucieux de tisser davantage de liens avec le secondaire, a permis la construction de temps de travail entre les différents acteurs du handicap du secondaire (Conseiller école inclusive du Rectorat de Lille, enseignant·e·s référent·e·s à la Scolarisation des Élèves en situation de Handicap (ERSEH), conseillers, conseillers d'orientation-psychologues (PsyEN), chefs d'établissement...) et du supérieur (Direction de la Vie Étudiante, chargé de mission politique d'accueil et d'accompagnement des ESH, chargé·e·s d'accompagnement des différents BVEH, référents-handicap...). Ces différents temps de travail ont permis aux intéressés une connaissance réciproque des missions de chacun, des textes-cadres régissant la politique du handicap des différents degrés d'enseignement mais aussi des circuits et réseaux d'accompagnement à l'œuvre dans ces différents degrés. Ainsi, le présent SDPH, fort de ce socle de connaissances, se propose naturellement de développer ce partenariat par la construction de nouvelles actions de formation et de sensibilisation auprès du secondaire (et inversement), en touchant notamment de nouveaux publics (professeurs principaux des classes de Terminale, formateurs du secondaire...)

Toutes ces actions spécifiques développées au sein du partenariat viennent en complément des dispositifs de découverte de la Direction de l'orientation de l'université (rendez-vous individuel sur les campus, journées d'immersion ou échanges avec des étudiant·es ambassadeu·rices). L'université possède une expertise sur ces questions d'orientation des lycéen·nes vers le supérieur, ce qui lui a permis d'être lauréate de l'appel à projets « Territoires d'innovation pédagogique » du PIA 3 et de mettre en œuvre le projet « À vous le Sup' »[6] dont l'ambition est de créer un véritable écosystème de l'orientation pour accompagner les collégien·nes et lycéen·nes dans leur ambition vers l'enseignement supérieur.

Le webinaire « préparer sa rentrée universitaire » proposé par Atypie-Friendly

Depuis son entrée dans le programme Atypie-Friendly en 2023, l'établissement a accès à toutes les ressources du réseau national mises à disposition des universités et des écoles. Ainsi, l'établissement s'est fait le relais d'un atelier en ligne proposé aux futur·e·s étudiant·e·s avec troubles du neurodéveloppement (TND). Intitulé « Préparer sa rentrée universitaire » et proposé à la fin du mois d'août, cet atelier a vocation à permettre aux futur·e·s étudiant·e·s avec TND d'anticiper au mieux leur entrée dans un environnement plus vaste et un

5 https://www.youtube.com/watch?v=lwf8KbkxMTM
6 https://avouslesup.univ-lille.fr/

univers nouveau (qui nécessitent une attention particulière et une autonomie plus accrue) en leur apportant des réponses individualisées tenant compte des particularités cognitives et sensorielles liées à leurs troubles.

Les actions menées pour accueillir les nouveaux étudiants

Afin d'accueillir et accompagner les primo-entrant·es, l'ensemble de l'établissement se mobilise lors des JIVÉ[7] (Journées d'Immersion à la Vie Étudiante). Les étudiant·es rencontreront le Bureau Vie Étudiante et Handicap (BVEH) ainsi que les autres services de l'université lors de la journée banalisée Campus en fête. Des visites guidées, assurées par des étudiant·es de L2 et L3, sont organisées début septembre avec un souci d'accessibilité. Ainsi, grâce à l'ensemble des actions de communication et d'appropriation du fonctionnement universitaire, les BVEH, implantés sur les 5 campus de l'université, sont aujourd'hui très bien identifiés en tant que premier interlocuteur de proximité des ESH. Ils rencontrent chaque étudiant·e en situation de handicap inscrit·e à l'Université de Lille afin d'échanger sur ses besoins et d'entamer son plan d'accompagnement en effectuant une évaluation des besoins individuels et spécifiques.

Afin de compléter les actions menées lors des JiVé et de permettre à chaque étudiant·e à besoins particuliers d'identifier les services dédiés, un guide pratique des étudiant·es en situation de handicap[8] a été réalisé en 2023. Il est actualisé chaque année universitaire et disponible en version papier ainsi qu'en version numérique accessible.

Une FAQ boussole[9] des questions étudiantes a également été mise en ligne sur l'Environnement Numérique de Travail (ENT) des personnels en 2025 afin de permettre à tout personnel d'être en capacité de renseigner et d'orienter les étudiant·es pour toute question relative à la scolarité, la vie quotidienne, le numérique, l'orientation et l'insertion. Une rubrique dédiée aux aménagements liés au handicap y a été intégrée. Les référent·es-handicap au sein des formations se présentent également à l'ensemble des étudiant·es de première année.

Le SDPH de l'université s'inscrit pleinement dans la démarche nationale « Services Publics + » portée par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP). Cette démarche vise à améliorer la qualité des services rendus à tous les usagers, en particulier les plus vulnérables, à travers 9 engagements centrés sur l'accessibilité, l'écoute, la transparence et la simplification. L'université s'attache notamment à rendre ses services plus accessibles, à proposer un accompagnement humain renforcé aux étudiant·e·s en situation de handicap, à tenir compte de leurs retours pour améliorer les dispositifs et à développer une culture du service public inclusive, portée par l'ensemble des personnels. À travers ce schéma, l'université affirme ainsi son rôle d'acteur exemplaire d'un service public de l'enseignement supérieur plus juste, plus humain et plus proche des besoins de chacun·e.

Le catalogue de l'offre de formation dispose actuellement d'un certain nombre de formations dédiées au handicap pour faciliter l'engagement de tous les personnels dans l'accompagnement, que le présent SDPH vise à enrichir et consolider.

L'établissement a pour objectif un accès complet aux informations, en tenant compte des besoins plus particuliers. En 2025, le site internet de l'université de Lille a été soumis à un audit d'accessibilité numérique avec un taux exemplaire de 98,65 % de conformité[10]. Dans la continuité de ce travail de mise en conformité du site, le nouvel ENT mis en ligne en 2023 a également été conçu en tenant compte du RGAA 4.1. Il a été testé par une association d'ESH et fera l'objet d'un audit en 2025. Afin de planifier, coordonner et mettre en œuvre

7 https://jive.univ-lille.fr/
8 https://ent.univ-lille.fr/etu/aides-et-accompagnement
9 https://ent.univ-lille.fr/espaces-thematiques/reponses-aux-etudiantes/scolarite#c20478
10 https://newsroom.univ-lille.fr/universite-engagee/universite-inclusive/accessibilite-un-taux-de-conformite-quasi-parfait-sur-le-site-de-luniversite

le plan d'actions en matière d'accessibilité numérique, un référent accessibilité numérique a été nommé et le schéma directeur de l'accessibilité numérique est en cours de finalisation. Un comité de pilotage à l'accessibilité numérique (COPILAN) a été créé en février 2023 pour organiser et planifier les travaux d'accessibilité numérique (développement, actions de formation) et recueillir les besoins des services et des usagers, en encourageant une approche plurielle et transversale de l'accessibilité numérique. La politique de l'Université de Lille autour de l'accessibilité numérique met également la priorité sur la formation des personnels, en particulier celle des développeurs. Au sein de la DGDNUM, 12 développeurs ont suivi une formation au développement de sites accessibles et une formation au développement d'applications mobiles accessibles. La même exigence a concerné les personnels de la Direction de la communication : 18 ont été formés pour monter en compétences sur la production de contenus éditoriaux accessibles. Il est cependant nécessaire de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble de la communauté universitaire. Des actions de sensibilisation à l'accessibilité numérique sont donc organisées tout au long de l'année. En 2023, 75 personnes y ont participé. L'Université de Lille bénéficie aujourd'hui d'un solide réseau d'experts en accessibilité numérique et a la volonté d'aller plus loin dans la formation des personnels, l'audit et la mise en conformité des ressources afin de concevoir et maintenir des ressources accessibles à tous.

Objectifs 2026 - 2029 : garantir un accueil inclusif et un accès équitable à l'information

Assurer un accueil de qualité aux nouveaux étudiant·es en situation de handicap est une condition essentielle à la réussite de leur parcours universitaire et à leur plein épanouissement au sein de la vie étudiante et de l'établissement. Afin d'améliorer continuellement cet accueil, il s'avère nécessaire de poursuivre le travail amorcé par le précédent schéma directeur tout en l'enrichissant de nouvelles actions et mesures qui prendront trois directions :

- ⇨ au niveau de l'établissement en rendant davantage accessibles l'abondante information conséquente à la taille de l'établissement (synthèse et coordination de l'information), les événements de rentrée portés par la direction de la Vie Étudiante et les ressources numériques continuellement produites (plan de conformité d'accessibilité numérique) ;
- ⇨ au niveau académique en renforçant davantage l'étroite collaboration tissée avec le service « École inclusive » du Rectorat de Lille. Élargir le spectre des actions engagées depuis 2022 avec le Rectorat et toucher davantage d'acteurs du secondaire permettra d'assurer une information de qualité sur la politique du handicap mise en œuvre à l'Université de Lille et une meilleure compréhension des procédures en place dans le supérieur, et ce afin de fluidifier le parcours scolaire des nouveaux entrants ;
- ⇨ au niveau national en développant notamment la participation de l'établissement au programme national Atypie-Friendly par le relais, auprès des nouveaux étudiants avec troubles du neurodéveloppement, de toutes les ressources mises à disposition pour leur accompagnement et leur plein épanouissement dans leur scolarité et dans la vie universitaire.

Intitulé action	Objectifs	Pilote	Indicateurs	Échéance
Renforcer les actions de communication vers les lycéen·nes	- Informer sur l'offre de formation - Anticiper le choix des cursus - Préparer l'arrivée à l'université : s'approprier ce nouvel environnement, de nouvelles conditions de travail, le logement, les transports	DVE Rectorat Direction de l'orientation CROH CROUS	Participation des étudiant·es aux ateliers / actions proposés	2027
Élargir le champ des actions à destination des acteurs du secondaire	- Développer des temps de travail réguliers avec les membres de la communauté éducative (chefs d'établissement, professeurs principaux, PsyEn, ERSEH, associations de familles...)	DVE Rectorat Direction de l'orientation CROH	Nombre de temps de travail organisés et actions déployées	2027

Élargir la participation au webinaire Atypie-Friendly « préparer sa rentrée universitaire »	- Améliorer l'inclusion des étudiant·es avec TND dans l'enseignement supérieur - Coconstruire le parcours des étudiant·es	DVE Rectorat Direction de l'orientation CROUS	Multiplication des canaux de communication relayant l'action Évolution du nombre de participants au webinaire	2026
Renforcer la participation ULille au workpackage orientation Atypie-Friendly	- Découvrir l'université : déjouer les préjugés - Renforcer les échanges seconde/enseignement supérieur	DVE Direction de l'Orientation	Suivi de la participation de l'université au workpackage Livrables déployés au sein de l'établissement	2026
Renforcer l'accessibilité des ressources d'orientation et de réorientation	Favoriser la réussite des étudiant·es	DGDNUM Direction de l'orientation	Suivi du nombre de ressources mise en accessibilité	2027
Renforcer l'inclusivité des actions menées à la rentrée universitaire	Mettre en accessibilité les ressources essentielles et prioritaires, en particulier par un sous-titrage des conférences inaugurales	DVE Direction de l'orientation DGDNUM	Suivi du nombre de ressources mise en accessibilité	2028
Poursuivre la mise en accessibilité des sites et applications	- Auditer et mettre en accessibilité les ressources prioritaires pour les étudiants - Rendre les usagers plus autonomes - Favoriser la réussite des étudiant·es	DGDNUM DIRCOM	Ceux identifiés dans le schéma directeur de l'accessibilité numérique Retours usagers (groupe de testeurs)	2028
Accompagner une généralisation de la production de contenus accessibles	Intensifier les formations vers les personnels qui produisent du contenu Rendre accessibles les documents essentiels d'information aux étudiant·e·s (guide à destination des ESH, guide des aides, guide des VSS…)	DGDNUM DRH Service formation	Suivi des actions de formation à destination des personnels de l'université	2028

Axe 2 : accompagner à la réussite académique et s'épanouir dans la vie étudiante

Sous-axe 1 : animer et consolider un réseau d'experts

Les Commissions Handicap Plurielles d'Établissement : ses membres et sa mission

Placées sous l'égide de la vice-présidence en charge de la politique vie étudiante et/ou du chargé de mission politique du handicap, les Commissions Handicap Plurielles d'Établissement (CHPE), qui se tiennent à une fréquence hebdomadaire en raison du nombre toujours croissant d'étudiant·e·s suivi·e·s, constituent un moment déterminant d'accompagnement du parcours et l'un des leviers majeurs de la coordination et de la mise en œuvre de la politique de l'établissement en matière de handicap. En effet, elles réunissent tous les services et les acteurs-clés de la politique du handicap de l'établissement (Direction de la Vie Étudiante, Service Universitaire de Santé Étudiante - SSE, scolarités, réseau des référent·e·s handicap...) et sont pensées comme un moment d'échange crucial pour la définition du Plan d'Accompagnement de l'Étudiante en Situation de Handicap (PAEH) et l'accompagnement de nos ESH. Afin de répondre au mieux aux besoins des ESH et des équipes, les CHPE évoluent chaque année dans une logique d'amélioration continue, tant dans leur forme que dans leur contenu. Ainsi, la CHPE inaugurale qui se tient au début du mois de septembre a pour vocation de présenter le calendrier annuel des CHPE, de rappeler les obligations réglementaires de l'établissement et de partager le contenu des nouveaux outils à disposition mais aussi des récents textes et décrets parus en matière de handicap. La CHPE de clôture, qui elle se tient au mois de juin, est l'occasion de faire le bilan de l'année échue (freins rencontrés et leviers saisis) afin de dessiner de nouvelles perspectives pour l'année suivante. Enfin, depuis 2023, les CHPE se sont ouvertes aux composantes (représentées par les référent·e·s handicap) afin de mieux définir et de personnaliser le PAEH des étudiant·e·s par la prise en compte de la réalité des objectifs et des impératifs des différentes formations proposées par l'université. Ainsi, les composantes se font forces de proposition dans la définition des aménagements susceptibles de répondre au mieux aux besoins des étudiant·e·s, allant parfois même bien au-delà des préconisations officielles.

Le présent SDPH poursuivra cette dynamique en veillant notamment à pérenniser, lors des différentes CHPE, des temps d'échanges sur les situations complexes rencontrées par les équipes afin de leur permettre d'y répondre au mieux et au plus vite mais aussi à redéfinir le mode d'examen des dossiers de demande de renouvellement des aménagements par cycle.

L'animation du réseau des référents handicap

Régulièrement dans l'année, et ce depuis 2019, des temps de formation ainsi que des groupes de travail à destination du réseau des référent·e·s handicap sont organisés autour de thématiques et de cas pratiques dont ils ont eux-mêmes défini les besoins lors de la CHPE de clôture de l'année universitaire précédente (les logiciels et applications dédiés aux handicaps, la santé mentale étudiante, le sujet inclusif, les échanges de bonnes pratiques...). Dans la dynamique de la signature de la Charte Atypie-Friendly par l'établissement en novembre 2023, un travail de construction d'une offre de formation spécifique a très vite été engagé, en lien étroit avec la Direction du développement et la gestion prévisionnelle des composantes – Service Formation des personnels, le CRA et l'Inspé. C'est ainsi qu'une première session de formation aux TND a été proposée aux chargé·e·s d'accompagnement des BVEH (premiers interlocuteurs des ESH), suivie d'une seconde à destination des référent·e·s-handicap l'année suivante. Cette deuxième formation a notamment été l'occasion d'expérimenter en exclusivité nationale la « Mallette aut'immersive » créée par le CRA Nord-Pas de Calais, outil interactif et immersif de sensibilisation aux troubles du spectre de l'autisme.

Depuis 2023, ce sont ainsi trois temps de formation qui ont été proposés en plus des deux journées de sensibilisation à l'autisme portées par le CRA et des 2 conférences animées respectivement par Josef Schovanec et Julie Dachez, experts en la matière.

L'animation des groupes de travail thématiques à destination de la communauté universitaire : être au plus près des composantes

La Direction de la Vie Étudiante, la présidence, et le chargé de mission politique d'accueil et d'accompagnement des ESH sont régulièrement sollicités par les composantes de l'université lorsqu'elles rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre des aménagements d'études et/ou d'examens de nos ESH. À l'inverse, il arrive que les BVEH, vigies au sein des différents campus et garants de la politique du handicap de l'établissement, sollicitent la Direction de la Vie Étudiante et le chargé de mission politique concernant des situations complexes rencontrées par les ESH. Des réunions de travail sont aussitôt proposées aux équipes des composantes afin d'identifier les leviers possibles et d'apporter des réponses aux difficultés qui sont les leurs tout en tenant compte des particularismes propres à chaque faculté et/ou département. Ainsi, entre 2022 et 2025, une dizaine de composantes ont été rencontrées. Ces temps ont permis, au-delà de la seule gestion de problèmes ponctuels, d'anticiper de possibles difficultés à venir en proposant aux composantes un panel d'outils et d'informations susceptibles de les aider mais aussi de consolider le maillage du réseau des référent·e·s handicap de l'université.

Ce nouveau SDPH a vocation à poursuivre cet indispensable travail de terrain et les acteurs de la politique du handicap s'efforceront d'aller à la rencontre de nouvelles composantes afin de parfaire leur connaissance du fonctionnement propre à chaque faculté et/ou département.

Plan de formation global et ambitieux de la communauté universitaire

Depuis de nombreuses années, l'université propose un plan de formation ambitieux en matière de handicap (cf. infra, volet Ressources Humaines / Personnels).

Des sessions de formation sont inscrites au catalogue de l'établissement, que ce soit sur une approche globale du handicap ou sur des contenus plus thématiques. Des journées d'études spécifiques (« Rendre l'Université plus inclusive pour les étudiant·e·s et les enseignant·e·s », 2024, INSPE) et des webinaires (ceux proposés par le programme national Atypie-Friendly) viennent compléter l'offre de formation.

Suite à l'entrée de l'établissement dans le programme Atypie-Friendly, des temps de travail avec le service de la formation des personnels ont permis de coconstruire des actions de sensibilisation et de formation aux TND à destination des premiers contacts des ESH (les chargés d'accompagnement des différents BVEH) et du réseau des référent·e·s handicap afin de leur fournir des outils qui leur permettront de mieux accueillir et accompagner les étudiant·e·s avec TND.

Le développement à venir du programme Atypie-Friendly au sein de l'Université de Lille appellera nécessairement la poursuite et l'approfondissement de ce travail de coconstruction d'actions à même de permettre aux personnels de se former à l'accueil et à l'accompagnement de publics spécifiques, dont les étudiant·e·s avec TND, enjeu majeur de ce nouveau SDPH.

Mise à disposition d'outils pour déployer des pratiques pédagogiques innovantes

Afin d'accompagner les enseignant·e·s dans la transformation de leurs pratiques pédagogiques, la Direction d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation (DAPI) propose une large offre de formation en pédagogie universitaire avec une sensibilisation à l'accessibilité des contenus, préalable à une pédagogie toujours plus inclusive. Depuis 2023, 90 enseignants-chercheurs ont été sensibilisés dont 43 dans le cadre du projet « Formation Numérique aux Enseignant·e·s » (FNE).

Systématiser la sensibilisation / formation des nouveaux personnels au handicap

L'un des défis majeurs d'une politique d'inclusion et d'accessibilité universelle à l'université concerne la formation des personnels à l'accueil de tous les publics. Bien que le catalogue de l'offre de formation de l'université dispose actuellement d'un certain nombre de formations dédiées au handicap, ce nouveau SDPH doit pouvoir l'enrichir et le consolider en systématisant un temps de sensibilisation aux handicaps à destination des nouveaux personnels entrants afin qu'ils puissent mieux anticiper l'accueil de ce public et adopter une

posture qui soit la meilleure face à certains troubles particuliers liés au handicap (cf. infra, volet Ressources Humaines / Personnels).

Handithèque : un site totalement refondu et pensé comme un outil indispensable à la mise en œuvre de la politique du handicap

Afin de sensibiliser et d'impliquer un nombre toujours plus important de personnels sur l'ensemble des situations de handicap, troubles et maladies invalidantes, l'université a développé en 2019 le site Handithèque, une véritable boîte à outils avec pour objectif de répondre de manière très pratique à toutes les interrogations qui peuvent se poser dans le cadre de l'accompagnement des ESH. Le site présente la politique du handicap de l'université et ses acteurs, offre un premier niveau de sensibilisation aux handicaps, propose des ressources sur les aménagements et leur mise en œuvre, les logiciels spécifiques et l'accessibilité numérique et présente également des témoignages d'étudiant·e·s afin de les placer au cœur de la ressource. Il a constitué une ressource précieuse dans la période post-fusion, participant à un travail d'harmonisation complexe.

Le présent SDPH veillera à enrichir l'offre déjà proposée par Handithèque afin de lui permettre de devenir l'outil incontournable et indispensable à la mise en œuvre de la politique du handicap de l'établissement qu'il doit être. Ainsi, à partir des situations vécues et des questions concrètes rencontrées par chacun des personnels de la communauté universitaire, il proposera notamment des fiches-ressources autour des modalités d'apprentissage et d'évaluation des ESH. Il intégrera également un espace collaboratif d'échanges ainsi qu'un annuaire régulièrement mis à jour des services et partenaires engagés dans l'accompagnement de nos ESH si bien qu'il permettra d'apporter des réponses précises et immédiates aux possibles problèmes rencontrés par les personnels de l'université et/ou de les aiguiller vers les services appropriés à leur demande.

Objectifs 2026 – 2029 : permettre à chaque étudiant·e en situation de handicap d'être suivi·e et accompagné·e par un réseau d'experts tout au long de sa scolarité

Dans la continuité du précédent schéma directeur, notre université doit s'engager à renforcer, pour les années 2026-2029, l'accompagnement des étudiant·e·s en situation de handicap par une approche plus personnalisée et experte tout au long de leur parcours universitaire. L'objectif principal est de garantir à chaque étudiant un suivi continu et adapté grâce à un réseau consolidé d'experts.

Compte tenu de la taille de notre établissement suite à la fusion, il est essentiel de poursuivre le maillage très fin du réseau des référent·e·s-handicap tissé et pérennisé ces dernières années. Les référent·e·s de ce réseau, qui assurent une présence et une expertise de proximité pour chaque étudiant, sont consultés chaque semaine lors des CHPE et se réunissent de manière collégiale plusieurs fois dans l'année. Afin de leur permettre d'intervenir de manière efficace et professionnelle au sein de leur composante de rattachement, et ce à différents niveaux (pédagogique, social, vie étudiante, etc.), les référent·e·s du réseau se voient proposer tout un panel d'actions, de temps de formation et de sensibilisation en lien avec les problématiques qu'ils peuvent rencontrer dans l'exercice de leur mission et ce afin de répondre au mieux à la variété et à la singularité des profils et des handicaps accompagnés. Proposition d'ajout faite en commentaire

Enfin, l'ambition du présent schéma est aussi d'accompagner à la réussite et de sécuriser tous les parcours des étudiant·e·s en situation de handicap par une collégialité accrue dans les procédures d'aménagements, assurant que les décisions sont prises en concertation avec l'étudiant·e et l'ensemble des acteurs concernés (enseignant·e·s, services d'accompagnement, etc.). L'objectif est de lever les obstacles, de faciliter l'accès aux ressources nécessaires et de permettre à chaque étudiant·e de s'épanouir pleinement dans ses études et de construire son projet professionnel en toute sérénité.

Intitulé action	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Construire une gouvernance partagée : association personnels et usagers à l'élaboration de la politique, du pilotage et portage administratif renforcé	Animer un comité de pilotage handicap dans l'objectif de porter la thématique de manière transversale. Installer des groupes de travail thématiques (formation, vie étudiante, accessibilité pédagogique, Atypie-Friendly, …)	Président Premier VP VP vie étudiante et de camps Chargé de mission politique d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap VP RH Chargée de mission accompagnement des personnels	Nombre de COPIL et GT organisés Suivi de la participation Plan d'action établi	2026
Plan de formation global et ambitieux de la communauté universitaire	Développer un cycle de formation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire avec différents formats et niveaux. Priorisation des personnels concernés par ces actions de formation. Déployer des outils de type MOOC, webinaires, capsules vidéos. S'appuyer sur les ressources partenaires en particulier celles produites par le programme Atypie-Friendly	DGDRH	Nombre de personnes formées et retours questionnaires de fin de formation puis 3 mois après la formation afin de s'assurer des acquis	2027
Formation des enseignants à l'accessibilité universelle	Déployer des fiches ressources thématiques sur l'ENT et sur Handithèque Animer des ateliers afin de favoriser l'appropriation des réflexes et ressources par les enseignants	DVE DAPI	Nombre de ressources intégrées à Handithèque Nombre de visites du site Nombre d'ateliers et de participants, questionnaire	2027
Mise à disposition d'outils pour déployer des pratiques pédagogiques innovantes	Communiquer sur les ressources et espaces innovants mis à disposition à UdL	DVE DAPI		2027
Systématiser la formation des nouveaux personnels à la	Enrichir l'offre de formation obligatoire des nouveaux personnels par une formation à la prise en	DRH Service formation	Nombre de nouveaux personnels formés	2027

thématique du handicap	compte des besoins pédagogiques particuliers			
Développer une V2 du site Handithèque	Enrichir le site d'une partie dédiée à des ressources pratiques sur les pratiques pédagogiques	DVE DGDNUM DAPI	Nombre de ressources intégrées à Handithèque Nombre de visites du site	2027
Animation du réseau des référents handicap	Poursuivre leur montée en compétences sur les champs de l'accueil et l'accompagnement des ESH Engager les parties prenantes dans le dispositif Atypie Friendly	DVE DRH Service formation Partenaires experts	Nombre de participants aux temps de sensibilisation et d'échanges	2026
Animation de groupes de travail thématiques à destination de la communauté universitaire	Aider à la montée en compétences sur des champs spécifiques d'accueil et d'accompagnement Engager les parties prenantes dans le dispositif Atypie Friendly	DVE DRH Service formation Partenaires experts	Nombre de participants aux groupes de travail	2026

Sous-axe 2 : accompagner à la réussite et sécuriser les parcours

Accompagner le parcours de formation (les aménagements) et favoriser la réussite (les innovations pédagogiques)

Les CHPE (cf. supra, II, 1, a) sont au cœur de la politique du handicap étudiant de l'établissement en cela qu'elles sont conçues comme le lieu privilégié pour définir et construire - de la manière la plus fine et personnalisée et en concertation avec tous les acteurs concernés - le PAEH tenant compte à la fois des circulaires régissant les adaptations et aménagements d'études et d'examens mais aussi de la réalité pédagogique des formations dans lesquelles sont inscrit·e·s les ESH.
La stratégie volontariste de l'université en matière de handicap dépasse largement le cadre de ses obligations légales. Certaine que la réussite des étudiant·e·s passe par une réflexion autour des pratiques pédagogiques puis par le déploiement de modalités d'apprentissage et d'évaluation innovantes permettant de répondre à la diversité des besoins tout en visant l'accessibilité universelle, l'université a impulsé une expérimentation autour du sujet inclusif (en 2022-2023 à la Faculté des Sciences Économiques, Sociales et des Territoires (Fasest) puis en 2023-2024 à la Faculté des Humanités) afin de répondre notamment à une demande des composantes concernant la difficile mise en place du tiers-temps et/ou de la salle séparée sur des campus en forte tension au niveau des salles. Cette expérimentation, qui répond à la circulaire du 6 février 2023, a consisté à construire de manière collégiale des modalités d'évaluation alternatives au tiers-temps qui crée, dans de nombreux cas, une fatigue plus importante pour les étudiant·es concerné·es. Deux pistes ont été exploitées : l'inclusion du tiers-temps dans la durée de la séance de cours, la conception de sujets adaptés permettant aux ESH de composer leurs épreuves dans un temps identique à celui de leurs condisciples. Ces adaptations ont été déployées dans toutes les composantes de l'université à la rentrée 2024-2025 avec la mise en place de groupes de travail et de suivi destinés à identifier les éventuels freins et les leviers et à partager les bonnes pratiques.

Le numérique est un outil et une ressource indispensable à la mise en place d'une politique d'inclusion et d'accessibilité universelle au sein de l'établissement. Les différents événements organisés par le MESRI (journées d'étude annuelles, colloques...) auxquels l'université participe de longue date vont d'ailleurs dans ce sens et l'un des enjeux majeurs du présent SDPH est bien d'aller, au-delà de la compensation individuelle, vers

une accessibilité universelle s'appuyant sur la construction d'outils et de solutions numériques utilisables par toute la communauté universitaire (ENT, applications inclusives...). Ainsi, la DGDNUM, avec laquelle la DVE travaille en très étroite collaboration depuis de nombreuses années en matière de politique du handicap, s'avère un partenaire-clé et indispensable à la mise en œuvre de cette nouvelle politique soucieuse de s'inscrire dans un ensemble plus large (DDRS) susceptible de relever les nouveaux défis sociaux et sociétaux en matière d'accessibilité universelle (cf. le schéma pluriannuel d'accessibilité numérique auquel la DVE a été associée, lien vers le schéma). Un groupe de travail, initié lors du premier comité de pilotage local du programme Atypie Friendly, entend développer cet axe de travail et construire conjointement des ressources numériques se nourrissant des compétences mutuelles des différents acteurs, alliant recherche, théorie et pratique et mobilisant notamment l'intelligence artificielle pour produire des supports adaptés au plus grand nombre. Ce nouveau SDPH coïncidant avec la phase d'acculturation à l'IA dans le milieu universitaire, il est impératif d'en définir au préalable un usage raisonné afin de mettre celle-ci à contribution à des fins d'accessibilité universelle.

Enrichir le parcours de l'étudiant·e en situation de handicap : inciter à la mobilité

La mobilité internationale est un atout majeur et un gage d'enrichissement personnel, académique et professionnel. Les Relations Internationales de l'Université de Lille ont, en ce sens, renforcé les actions et accompagnements permettant aux étudiant·e·s en situation de handicap d'accéder à cette opportunité. Une communication proactive sur les dispositifs spécifiques est mise en place chaque année, associée à un accompagnement personnalisé dans le choix des destinations, choix qui tient compte de l'accessibilité des locaux ainsi que des accompagnements et dispositifs mobilisables sur place.

Un soutien de la référente-handicap des relations internationales est mis en place avant et pendant la mobilité afin d'assurer la continuité des aménagements pédagogiques avec l'établissement d'accueil, anticiper les besoins en accessibilité et mettre l'étudiant·e en relation avec la mission handicap et les associations locales. Un suivi personnalisé est par ailleurs assuré pendant la mobilité.

Enfin, dans l'objectif d'améliorer le dispositif, un recueil de témoignage est systématiquement effectué, recueil de témoignage qui permet également de travailler avec l'étudiant·e sur la valorisation de cette expérience dans son parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Afin de lever tous les freins qui pourraient entraver la mobilité, tout·e étudiant·e en situation de handicap peut bénéficier de dispositifs de financements spécifiques via Erasmus+, des bourses régionales, des aides des collectivités locales ainsi qu'une aide exceptionnelle possible du CROUS ou du Ministère.

Sécuriser les parcours : santé et bien-être (CSME, SSE, santé mentale...)

Au-delà des seuls apprentissages académiques, une vie étudiante solidaire et émancipatrice est un gage de réussite dans les études mais aussi d'épanouissement personnel. L'établissement compte un réseau associatif riche et diversifié[11] avec plus de 100 associations agréées qui participent aux différents événements de la vie étudiante et qui représentent l'Université au niveau local, national et régional : culture, sport, actions humanitaires, engagement citoyen, santé… sont autant de thématiques dans lesquelles les étudiant·es peuvent se révéler.

11 https://www.univ-lille.fr/vie-des-campus/vivre-sur-les-campus/animation-des-campus-et-vie-associative

Des temps forts, accessibles et gratuits, sont ainsi proposés au fil de l'année. La pleine accessibilité de ces événements est un axe primordial : ainsi, l'université de Lille a fait l'acquisition de 5 gilets vibrants avec un retour extrêmement positif des étudiant·es. La vie étudiante encourage l'épanouissement de tou·tes, à son rythme et dans la bienveillance. Ainsi, plus de 80 activités physiques et sportives sont proposées par le SUAPS. Une enseignante d'éducation physique et sportive référente-handicap assure un suivi individualisé afin que chacun·e puisse être pleinement intégré·e aux pratiques. La programmation culturelle s'attache aussi à proposer des spectacles vivants inclusifs, gratuits et associant une médiation pour une pleine accessibilité des représentations. 142 étudiant·es ont participé à ces sorties culturelles inclusives en 2024. Enfin, au-delà des adaptations quotidiennes (logements adaptés, coupe-file dans les espaces de restauration universitaire), le CROUS est également très impliqué aux côtés de l'Université. Journées de sensibilisation, stands d'information ou de mises en situation sont coconstruits lors de groupes de travail avec des ESH afin d'être le plus pertinent possible.

Le Service Universitaire de Santé Étudiante, acteur clé de l'inclusion

Les étudiant·e·s inscrit·e·s à l'université bénéficient d'un accès au Service Universitaire de Santé Étudiante (SSE). Son équipe pluridisciplinaire les accueille dès l'arrivée à l'Université grâce à un examen de prévention puis les accompagne tout au long de leurs études. Les étudiant·e·s peuvent y prendre rendez-vous pour des consultations, pour toute question ou problème médical, gynécologique, psychologique, diététique ou social. Ils peuvent recevoir des conseils concernant leur santé, mettre à jour une vaccination, obtenir un certificat médical. Les prestations de soins et les prises en charge se font sans avance de frais, sur présentation de la carte vitale à jour (ou son attestation) et de l'attestation de mutuelle si l'étudiant·e en dispose.

Le SSE a un rôle clé dans l'accompagnement des étudiant·e·s en situation de handicap puisque les médecins universitaires, tous agréés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), reçoivent tout·e étudiant·e entamant une demande d'aménagements afin d'émettre les préconisations médicales nécessaires à l'évaluation de la demande par la CHPE (cf. supra II, 1, a). Les médecins du SSE les accompagnent également dans leur parcours de soins de manière individualisée. L'interconnaissance entre le BVEH et le SSE est largement travaillée tout au long de l'année afin de construire le parcours le plus fluide et coordonné possible pour les étudiant·es. Des permanences médico-sociales sont également proposées afin d'apporter un accompagnement aux démarches, en particulier sur l'aide sociale et les aides MDPH.

L'offre de santé et l'accompagnement social du SSE sont largement promues auprès des étudiant·e·s par des actions d'information et de prévention lors des grands événements et par une communication large et adaptée sur les réseaux sociaux. Les étudiant·e·s relai santé, recruté·e·s chaque année, formé·e·s et encadré·e·s par une coordinatrice, participent largement à la promotion de l'offre de santé du SSE grâce à un discours de pair à pair.

Le SSE est également particulièrement impliqué sur les enjeux de santé mentale, proposant des consultations dans ses locaux, assurées par l'équipe pluridisciplinaire. Pour les situations complexes, le SSE bénéficie de l'appui de l'Équipe de Soins et d'Orientation de Psychiatrie pour les Étudiant·e·s (ESOPE)[12]. L'équipe Esope est composée de 2 psychiatres à temps plein, 8 infirmiers de psychiatrie à mi-temps et d'une cadre de santé à mi-temps. Elle intervient également au sein des résidences CROUS ainsi que dans les centres médico-psychologiques (CMP) de Lille et de Villeneuve d'Ascq. L'équipe ESOPE a été pérennisée et a également obtenu de la part du Ministère de la santé le label Pépite reconnaissant ce dispositif d'intérêt général. Des crédits du

12 https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://newsroom.univ-lille.fr/fileadmin/user_upload/presse/2024/communiques/CP_ESOPE_fin.pdf&ved=2ahUKEwiOrZO3v_-NAxU2XKQEHbmqDXEQFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw3AHi2J1InYWxo3uW9ZiB56

fonds d'innovation organisationnelle en psychiatrie sont ainsi dédiés aux ARS pour favoriser le déploiement du dispositif en région.

Entre 2016 et 2019, l'Université de Lille et l'Établissement public de santé mentale (EPSM) de l'agglomération lilloise, en particulier le secteur de psychiatrie de Villeneuve d'Ascq, ont échangé sur la santé mentale des étudiants et notamment comment mieux prendre en charge cette population. Ainsi, en janvier 2020, une instance capable de coordonner les acteurs universitaires et psychiatriques a été créée : le conseil de santé mentale étudiants (CSME), porté par trois membres fondateurs, l'Université de Lille, l'EPSM de l'agglomération lilloise et le CROUS, avec une coordinatrice recrutée spécifiquement. Un diagnostic territorial a fait ressortir une volonté forte d'être formé sur la santé mentale et la psychiatrie ainsi qu'un besoin de développer le travail en réseau pour assurer collectivement le repérage, l'orientation et la prise en charge des étudiant·es en souffrance psychique. Les principales missions du CSME sont les suivantes :

- informer, sensibiliser et former la communauté universitaire : organisation de sensibilisation à la santé mentale des étudiant·es assurée par ESOPE, organisation et animation de la formation Premiers secours en santé mentale au Crous (l'organisation et l'animation de PSSM à l'Université est assurée par le SSE)
- déstigmatiser et lever les tabous autour de la santé mentale : actions de prévention pour les personnels et étudiant·es (ciné-débat, podcast… ;
- faciliter et fluidifier l'accès aux soins : appui des personnels qui repèrent un·e étudiant·e en souffrance psychique via un outil appelé la cellule d'intervision pluridisciplinaire (CIP).

Des ressources spécifiques pour les étudiants avec trouble du neuro-développement

Nombre des ESH suivi·e·s par les services de l'université présentent un trouble du neurodéveloppement qui requiert des réponses toujours plus fines et individualisées. Depuis son entrée dans le programme Atypie Friendly, l'établissement a accès à toutes les ressources du réseau national mises à disposition des universités et des écoles. Ainsi, différents ateliers en ligne sont proposés aux étudiant·e·s avec TND à des moments stratégiques de l'année universitaire afin de les accompagner au mieux dans leur parcours, de le sécuriser et de les rendre acteurs de celui-ci. Dès la fin du mois d'août, un atelier intitulé « Préparer sa rentrée universitaire » leur est proposé. Il est complété, au fil de l'année, par deux autres ateliers touchant à des problématiques inhérentes aux TND : l'un concernant les habiletés sociales, l'autre la méthodologie du travail universitaire. Tout au long de l'année universitaire, et ce à une fréquence hebdomadaire, un café en ligne est proposé aux étudiant·e·s avec TND, il se veut un moment convivial au cours duquel ils·elles sont libres d'aborder les thématiques qui les préoccupent et les concernent. Toutes ces actions proposées par le réseau national Atypie Friendly sont complétées, au niveau de l'établissement, par les groupes de parole destinés aux étudiant·e·s avec TSA et animés par notre partenaire local, l'association « Le Mouton à 5 pattes »

Objectifs 2026 - 2029 : permettre à chaque étudiant·e en situation de handicap d'accéder aux études dans des conditions équitables et de réussir son parcours académique

L'objectif cardinal que notre université doit se fixer pour ce schéma 2026-2029 est de garantir à chaque étudiant·e en situation de handicap un accès équitable aux études et d'assurer la réussite de son parcours académique. Cela implique de lever toutes les barrières potentielles (qu'elles soient physiques, numériques, pédagogiques ou sociales) pour permettre une pleine inclusion dès l'entrée à l'université et tout au long de la scolarité.

Ainsi, le présent schéma se propose de mettre en œuvre des mesures proactives pour faciliter les démarches d'inscription et d'orientation, en proposant un accompagnement personnalisé qui anticipe les besoins spécifiques de chaque étudiant. L'objectif est de créer un environnement où les aménagements nécessaires sont identifiés et mis en place de manière fluide et efficace, garantissant ainsi des conditions d'études comparables à celles des autres étudiant·e·s.

La réussite académique est au cœur de notre démarche, à travers le renforcement des dispositifs de soutien pédagogique, l'adaptation des méthodes d'enseignement et d'évaluation et l'accès à des ressources pédagogiques accessibles. Nous visons à permettre à chaque étudiant·e en situation de handicap d'exprimer pleinement son potentiel, de développer ses compétences et d'atteindre ses objectifs d'apprentissage, contribuant ainsi à son épanouissement personnel (SSE...) et professionnel (oser la mobilité).

La volonté politique d'impliquer toute la communauté universitaire dans la sensibilisation et la formation à l'inclusion est un axe de travail majeur. L'établissement reconnaît en ce sens les compétences développées par l'engagement des étudiant·es qui accompagnent le handicap, par une unité d'enseignement dédiée et inscrite dans le schéma directeur vie étudiante.

Intitulé	Objectifs	Pilote	Indicateurs	Échéance
Favoriser la poursuite d'études et l'aide à la réussite				
Inciter à la mobilité pour toutes et tous	Communications spécifiques sur les critères « Inclusion », les financements et aménagements possibles	RI DVE	Nombre de mobilités réalisés et questionnaire post-mobilité	2027
Élargir la participation des étudiant·es aux ressources Atypie Friendly	Renforcer la communication autour du module et des ateliers de méthodologie du travail universitaire auprès des étudiant·es et des personnels pouvant en faire le relai, en particulier les référents handicap	DVE Direction de la communication	Multiplication des canaux de communication relayant l'action Évolution du nombre de participants au module	2026
Sensibiliser les élu·es étudiants				2027
Sensibiliser les associations étudiantes	Investir la thématique lors du séminaire des associations annuel	DVE		2027
Favoriser l'engagement des ESH dans des associations étudiantes	Impliquer les ESH dans la vie de leur campus	BVEH	Nombre d'initiatives portées et d'associations créés	2027
Développer la formation des aides humaines				2027
Valoriser les talents, les initiatives et l'engagement étudiant	Valoriser l'acquisition de compétences des étudiant·es aides humaines			2027
Concevoir les espaces dans une perspective d'accessibilité et d'accueil bienveillant et adapté	Mettre en place un espace de répit sur chaque campus	DIL DVE	Nombre d'espaces aménagés et questionnaires utilisateurs	2027
Développer une signalétique claire, précise et compréhensible	S'appuyer sur le plan éco-campus pour ré-interroger les usages des campus Cité Scientifique et Pont-de-Bois Installer des totems d'orientation et d'information accessibles	DVE DIL	Nombre d'aménagements mis en place et questionnaires usagers	2028

	Multiplier les aménagements légers d'aide au repérage des cheminements			

AXE 3 : orienter et accompagner vers l'insertion professionnelle

Renforcer l'accessibilité des ressources d'insertion

La transition université-vie professionnelle est une étape essentielle dans le parcours de l'étudiant·e, qui peut passer par une expérience de stage, une alternance ou un service civique... La Direction Stages et Emplois propose des dispositifs d'accompagnement ciblés : accueil individuel (recherche, candidature, entretien), ateliers collectifs, fiches ressources…

Depuis 2022, deux chargées d'insertion sont également référentes-handicap afin d'orienter les étudiant·es vers les aides et dispositifs mobilisables au cours de leur insertion.

L'un des objectifs du présent SDPH est de travailler l'accessibilité des ressources dédiées à l'insertion afin de garantir un plein accès à ces outils à l'ensemble des étudiants.

Maintenir et développer les partenariats

L'accompagnement vers l'emploi est également assuré grâce à un partenariat fort : la Convention Handicap Université Entreprises (CHUE). Signée en 2015, elle regroupe des partenaires institutionnels et des entreprises autour d'un objectif commun : sécuriser les parcours et anticiper les possibles ruptures. Ce partenariat s'inscrit dans des valeurs partagées de solidarité, de démocratie, de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances. Il se concrétise par la construction d'actions collectives autour de la sensibilisation, la formation, l'accompagnement, l'accessibilité numérique, la recherche et l'insertion. Un renforcement de l'accompagnement à l'insertion professionnelle est soutenu via des ateliers animés par les partenaires (conseils CV, lettre, accompagnement RQTH, simulations d'entretien…) ainsi qu'un temps fort annuel autour de l'insertion professionnelle des ESH. Enfin, le travail amorcé avec la Maison Départementale des personnes handicapées du Nord (MDPH et le Département du Nord), qui est représentée au sein du COPIL Handicap de l'établissement nouvellement créé pour l'élaboration de ce SDPH, doit permettre d'aboutir à un conventionnement dont l'objectif prioritaire sera d'améliorer la fluidité des parcours étudiants, en particulier concernant l'accès aux études supérieures et pour les étapes de transition (accueil dans le supérieur, problématiques liées au transport, accompagnement à la RQTH…)

Afin de renforcer ces accompagnements, une convention a été signée en 2022 avec Emploi et Handicap Grand Lille après une année d'expérimentation du dispositif RévélatHeur[13],dispositif innovant qui a pour objectifs d'identifier et de lever opérationnellement les freins repérés et de favoriser l'accès à l'emploi pérenne des jeunes en situation de handicap. Le dispositif apporte une réelle plus-value en tant qu'accompagnement court, à la carte, confidentiel, non médicalisé, hors Université, individuel et personnalisé. Par la posture d'accompagnement impliquante des chargées d'accompagnement et leur expertise dans les différents domaines (emploi, handicap, marché du travail, métiers, aménagements, psychopédagogie), le dispositif rencontre un véritable intérêt. En 2024, ce sont 67 étudiant·es qui ont été accompagné·es avec un suivi de 3 et 6 mois. Les retours des étudiants sont excellents, démontrant ainsi toute la pertinence du dispositif ainsi que

13 https://www.emploi-et-handicap.com/revelatheur/

de la nécessité de déployer des partenariats permettant de renforcer le panel déjà important d'actions d'accompagnement mises en place par l'établissement.

Pérenniser des actions dédiées à l'insertion des ESH

En complément des actions et accompagnement proposés par la Direction Stages et Emplois, des actions spécifiques sont portées à destination des étudiants en situation de handicap. En mars 2025, la Journée Insertion Pro en action a été montée en partenariat avec Emploi et Handicap Grand Lille et les entreprises de la CHUE. Avec pour objectifs de présenter les actions et dispositifs spécifiques que les étudiants peuvent mobiliser, ainsi que leur donner confiance sur cette étape importante, la journée proposait notamment des stands d'information, des ateliers CV, lettre de motivation, conseils pour l'entretien de recrutement ainsi qu'un atelier d'accompagnement au montage de dossier RQTH. Trois temps forts ont ponctué cet événement : une présentation des actions de l'association Arpejeh[14], une table ronde sur les dispositifs d'accompagnement à l'insertion et une conférence inspirante sur le handicap invisible.

Fort de la réussite de cette journée, l'objectif de l'Université de Lille est de proposer chaque année des ateliers, temps d'échanges et tables rondes, temps forts qui pourront évoluer d'année en année afin de s'adapter aux besoins remontés par les étudiants en situation de handicap ainsi qu'aux évolutions permanentes des outils et processus de recrutement.

Assurer la transition master-doctorat

L'université veille à assurer une continuité dans l'accompagnement des étudiant·es en situation de handicap, en particulier sur les périodes à risque de rupture telle que la transition entre le master et le doctorat.

Afin de favoriser l'accès au doctorat, l'établissement relaie largement la campagne de contrat doctoral handicap financé par le MESR et a également ouvert un contrat doctoral handicap financé sur fonds propres. Les doctorant·es ne bénéficiant pas de contrat doctoral sont accompagné·es par le BVEH, les doctorant·es salarié·es sont accompagné·es par la DGDRH. Étant à la fois salarié·e·s et étudiant·e·s, les doctorant·e·s sous contrat bénéficient d'un statut particulier. Ils peuvent ainsi bénéficier d'adaptations de leur environnement de travail, en lien avec la DGDRH ainsi que d'aménagements pédagogiques validés par la CHPE, notamment pour ce qui concerne la soutenance de leur thèse. L'Université de Lille porte une attention particulière dans ses communications afin de bien identifier le service dédié à chaque situation. Les deux services sont par ailleurs en lien étroit afin de pouvoir orienter les doctorant·es en fonction de leur situation.

Les questions relatives au doctorat sont détaillées dans le volet 3.

Participer aux projets autour de l'insertion des étudiants avec troubles du neurodéveloppement

L'Université de Lille s'est aussi pleinement investie dans le volet insertion professionnelle du programme Atypie-Friendly en confiant la mission de référente insertion professionnelle du programme à la cheffe de projets handicap qui participe depuis 2024 aux rencontres biannuelles. L'objectif est de participer, aux côtés des référent·es insertion des autres universités membres du programme, à la coconstruction d'actions qui contribuent à un meilleur accompagnement des étudiants avec TND dans leur insertion professionnelle.

Projet phare initié par ce groupe de travail en 2024 : la formalisation du partenariat employeur par la signature d'une charte employeur ayant pour objectif de rendre concrète l'insertion professionnelle des étudiant·es neuro-atypiques tout au long de leur parcours universitaire. Cette charte représente un engagement national du programme Atypie-Friendly, décliné au niveau local pour le rendre pleinement opérationnel. L'Université a pour

14 https://www.arpejeh.com/

objectif de s'inscrire pleinement dans cette démarche en invitant les partenaires de la CHUE à la signer et à définir des actions concrètes de recrutement, accueil, évolution et épanouissement professionnel des étudiant·es avec TND.

Objectifs 2026 - 2029 : garantir l'égalité des chances professionnelle

Malgré un cadre législatif volontariste sur l'emploi des personnes en situation de handicap marqué par la loi du 10 juillet 1987 qui fixe l'obligation d'emploi à 6% de travailleurs en situation de handicap et la loi du 11 février 2005 qui favorise le recrutement et le maintien en milieu ordinaire, le taux d'inactivité reste plus important pour les personnes en situation de handicap. Le taux de chômage est en effet de 13 à 15% pour les personnes en situation de handicap contre moins de 8% pour la population générale. La transition entre la formation et la vie professionnelle s'avère bien souvent plus complexe, notamment en raison d'une méconnaissance des dispositifs d'accompagnement et une difficulté à exprimer ses besoins sur un poste de travail. Les enjeux d'accompagnement spécifique à l'insertion ainsi que de sensibilisation à la diversité en emploi sont plus que jamais d'actualité. Le présent SDPH a pour objectif de travailler cet enjeu sociétal en permettant aux étudiant·es en situation de handicap d'identifier les dispositifs auxquels elles/ils sont éligibles, d'être accompagné·es dans l'expression de leurs besoins et de construire une candidature qui valorise avant tout les compétences.

En renforçant les collaborations avec les acteurs de l'insertion professionnelle (service public de l'emploi, missions handicap entreprises), l'établissement se positionne comme acteur du changement en donnant l'opportunité aux étudiant·es d'être accompagné·s vers l'insertion par des professionnels portant un engagement fort sur l'égalité des chances en emploi.

Intitulé action	Objectifs	Pilote	Indicateurs	Échéance
Renforcer l'accessibilité des ressources d'insertion	Permettre à l'ensemble des étudiant·es d'avoir accès aux fiches ressources, vidéos et ateliers de la Direction Stages et Emploi	DVE Direction Stages et Emploi DGDNUM	Retour usagers sur l'accès aux ressources	2027
Pérenniser des actions dédiées à l'insertion des ESH	Permettre chaque année à des étudiant·es d'être accompagné·es vers la reconnaissance RQTH, vers l'identification des aides et dispositifs ainsi que d'être conseillés par des professionnels dans l'expression de leurs besoins particuliers sur un poste de travail Proposer des ateliers spécifiques : CV/lettre de motivation, simulations d'entretien, valorisation des compétences transversales ; Favoriser grâce à ces actions la mise en relation avec les missions handicap des entreprises partenaires	DVE Partenaires de la CHUE Direction Stage et Emplois	Nombre d'actions réalisées ; Nombre de participants ; Nombre de stages, alternances, services civiques, emplois décrochés.	2027
S'inscrire dans les événements nationaux dédiés à l'insertion professionnelle des PSH, en particulier la SEEPH et le DuoDay	Profiter de ce temps fort annuel, valorisé par une communication nationale et porté par nos partenaires pour proposer des temps de sensibilisation et/ou ateliers autour de l'insertion. Favoriser la création du duos lors du DuoDay	DVE Partenaires de la CHUE	Nombre d'actions réalisées ; Nombre de participants ; Nombre de duos formés.	2026
Co-construire un nouveau modèle du partenariat CHUE et élargir le partenariat	Renforcer l'opérationnalité du partenariat par une gestion administrative fluide, une ouverture à un large public de bénéficiaires et à un large réseau de partenaires	DVE	Nombre d'actions réalisées ; Nombre de participants aux actions ;	2026

			Nombre de nouveaux partenaires	
Intégrer systématiquement une approche inclusive dans les événements carrière portés par l'établissement (forums, ateliers, job dating)	Renforcer la collaboration avec les composantes et services de l'université organisateurs de temps forts autour de l'insertion professionnelle des étudiant·es afin de les accompagner dans la démarche inclusive (mise à disposition d'espace calme, d'interprète LSF, accessibilité de l'événement, signalétique...)	DVE Direction stages et emplois Référents insertion professionnel le en composante	Nombre d'événements portés dans une démarche inclusive ; Retour des participants (questionnaire)	2028
Pérenniser et élargir le dispositif RévélatHeur	Soutenir Emploi et Handicap Grand Lille dans la recherche de financements afin de permettre la pérennisation et l'élargissement à un plus grand nombre d'étudiant·es ; S'appuyer sur RévélatHeur pour favoriser l'accès au mentorat et la participation au DuoDay	DVE	Évolution du nombre d'étudiant·es intégrant le dispositif ; Évolution du nombre d'étudiant·es participant au DuoDay	2026
Renforcer via nos partenariats le recours au mentorat, visites d'entreprises, conférences métiers, en lien avec le monde professionnel inclusif	Élargir et intensifier les actions de communication concernant le mentorat porté par nos partenaires (association Arpejeh, Emploi et Handicap Grand Lille, mouton à 5 pattes...)	DVE Arpejeh RevélaTheur		2027
Accompagner à la formulation d'un projet professionnel compatible avec les contraintes éventuelles liées au handicap	Proposer des entretiens adaptés avec les services concernés (Direction de l'orientation, CROH, CRA, tuteurs spécialisés) ; Informer les ESH des ressources spécifiques existantes (missions handicap, aides AGEFIPH, FIPHFP, Cap emploi, associations...) Favoriser l'accès à des stages, alternances ou emplois étudiants aménagés	RévélaTheur		2026
Assurer la transition master – doctorat (voir volet 3)	Communication large vers les écoles graduées sur l'accompagnement du BVEH pour les doctorants ayant le statut étudiant ; Favoriser la transmission des aménagements mis en place tout au long du cursus et organisation des réunions avant le début du doctorat si nécessaire Sensibiliser aux allocations doctorales pour ESH	DVE DGDRH ED	Nombre d'étudiant·es poursuivant en doctorant Retours usagers sur la période de transition	**2027**
Formaliser l'engagement des entreprises partenaires par la signature de la	Offrir aux étudiant·es des opportunités d'intégration au monde professionnel (stages, alternance, parrainage, ...)	DVE ?	Nombre d'entreprises signataires de la	**2026**

charte employeur Atypie-Friendly Renforcer les dispositifs qui consolident les étapes d'accueil des étudiants en milieu professionnel	Accompagner les employeurs dans la démarche inclusive en consolidant les étapes d'accueil des étudiants avec TND grâce aux ressources Atypie-Friendly Renforcer grâce au partenariat la mise en place d'accompagnement lors du premier ou des premiers jours pour les étudiants en ayant le besoin, notamment les étudiants TND	 DVE Partenaires de la CHUE Associations partenaires (Mouton à 5 pattes)	charte Atypie-Friendly Nombre d'accompagnement mis en place	 **2027**
En lien avec l'ODIF, lancer une enquête sur l'insertion professionnelle des étudiant·es en situation de handicap	Mener une enquête permettant d'effectuer un suivi post-universitaire, évaluer les obstacles rencontrés, la pertinence des dispositifs afin d'améliorer les actions futures	ODIF	Résultats de l'enquête	2027

Annexe 1 : références et textes de cadrage

Ministère de l'enseignement supérieur :

- https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/etudiants-en-situation-de-handicap-51299
- Dispositions particulières aux enfants et adolescents handicapés : Code de l'éducation : articles L112-1 à L112-5
- Santé à l'université : Code de l'éducation : articles D714-21 à D714-27
- 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 prévoit l'accueil et l'accès des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur, ainsi que le personnel en situation de handicap, et instaure un « droit à compensation » avec la PCH (prestation de compensation des handicaps). Elle prévoit donc les modalités de l'accueil de cette population avec, si besoin, les aménagements nécessaires aux différentes situations dans l'organisation et l'accompagnement au quotidien.
- Deux circulaires « médecine préventive » du 4 mars 2010 et du 27 décembre 2011 ont précisé les aménagements d'examens et concours.
- Une Charte Université/handicap du 4 mai 2012 a été signée par le Ministère. Celle-ci a pour objectifs de consolider les dispositifs handicap, de développer la politique des ressources humaines en matière de handicap, de rendre plus lisible la recherche sur le handicap et de permettre l'accessibilité des services.
- Une circulaire du 4 septembre 2012 préconise la prise en compte du handicap dans tous les projets de loi.
- La loi ESR « Fioraso » du 22 juillet 2013 impose la création d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur.
- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui renforce l'insertion des personnels handicapés par la création de dispositifs tels que la titularisation des apprentis handicapés ou encore la promotion par voie de détachement. La loi confirme l'obligation d'emplois de personnels pour les employeurs publics, l'obligation de désigner un référent handicap. Elle ouvre des possibilités accrues pour la formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi…
    - La circulaire du 6 février 2023 précise les dispositions relatives aux aménagements des épreuves des examens et concours de l'enseignement supérieur pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant. Ces aménagements peuvent inclure notamment l'octroi d'un temps supplémentaire, la présence d'une aide humaine, la mise à disposition d'un équipement adapté.
    - La circulaire du 10 juillet 2024 précise les droits des étudiants en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant en mettant l'accent sur l'accès à la formation, le dispositif d'accompagnement, la participation à la vie étudiante et l'insertion professionnelle
    - La circulaire du 06 février 2024 sur les aménagements d'examens

Le guide de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur publié en février 2025 :
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-02/guide-de-l-accompagnement-des-tudiants-en-situation-de-handicap-dans-l-enseignement-sup-rieur-36154.pdf

La déclaration de Salamanque. Conférence mondiale sur l'éducation et les besoins éducatifs spéciaux : accès et qualité, 7-10 juin 1994, Unesco :

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_fre

Contribution. Les schémas directeurs pluriannuels de la politique handicap. La Fédéeh.

Les personnels

Table des matières

Volet 2 – Les personnels 57
Introduction au volet 65

1/ Contexte 65

Les caractéristiques de l'Université de Lille comme employeur 65
L'articulation aux chartes, conventions et schémas 65
Les avancées du SDPH précédent et les points forts de la politique employeur handicap 65
Indicateurs - Bilan RH 2024 60

2/ La méthode de concertation 66

3/ Trois champs d'amélioration. 66

Clarification des interlocuteurs et procédures 66
Diversification de la politique de recrutement 67
La formation des encadrants 67

4/ Plan de ce volet 67

Axe 1. Une politique employeur visible 68

Sous-axe 1 Valoriser l'Université à l'extérieur comme lieu de recrutement inclusif 68

Sous-axe 2 Consolider le suivi de la politique RH handicap 69

Axe2. Une communauté professionnelle acculturée et formée 69

Sous-axe 1 Favoriser la sensibilisation et l'information sur la politique handicap 69

Sous-axe 2 Poursuivre l'offre de formation à l'ensemble des personnels 71

Sous-axe 3 Rendre la formation incontournable dans certaines situations 72

Axe 3. Un recrutement inclusif diversifié 73

Sous-axe 1 Poursuivre le recrutement des personnels BOE BIATSS 73

Sous-axe 2 Étendre la connaissance des métiers accessibles au-delà des préjugés 74

Sous-axe 3 Améliorer le recrutement des Enseignant.es, Enseignant.es Chercheur.es et Chercheur.es Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi 75

Axe 4. Un accompagnement et une évolution dont la personne concernée est actrice ... 762

Sous-axe 1 Renforcer la structuration et les moyens du service handicap et aménagements de postes 762

Sous-axe 2 Faire appel à l'expertise des personnes concernées 773

Sous-axe 3 Rendre visibles et clarifier les procédures et personnes ressources 784

Sous-axe 4 Favoriser le maintien dans le poste en privilégiant une accessibilité a priori plutôt que des compensations a posteriori 795

Sous-axe 5 Favoriser la capacitation de l'agent concerné 817

Annexe – Indicateurs Bilan RH 2024

Introduction au volet

1. Contexte

Les caractéristiques de l'Université de Lille comme employeur

L'Université de Lille regroupe en 2025 7700 personnels, répartis entre personnels administratifs, techniques et d'appui à la recherche (BIATSS) (49%), et enseignant.es-chercheur.es, enseignant.es et chercheur.es (EEC) (51%). Elle est ainsi le deuxième employeur public au nord de Paris, et recrute sur un panel de quelques 200 métiers.

Les recrutements et carrières sont suivis par une direction générale déléguée aux relations humaines dont dépendent le service de santé au travail, le service social du personnel, un réseau RH en composantes et directions, et cinq directions, dont la direction de l'environnement social au travail. Cette dernière suit particulièrement les personnels en situation de handicap, avec un service du handicap et des aménagements de postes, et un service de la gestion administrative de la santé au travail.

L'articulation aux chartes, conventions et schémas

Au plan des partenariats nationaux et territoriaux, l'Université de Lille a signé sa première convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées en novembre 2021. La convention initiale qui couvrait les années 2022 à 2024 incluse a été prorogée afin de couvrir l'année 2025. De la sorte, il a été possible d'aligner la durée de conventionnement avec le FIPHFP sur celle du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap. De même, le prochain conventionnement prévoit une durée de quatre ans (2026-2029) alignée sur celle du SDPH à venir.

En 2023, l'Université de Lille a également intégré le programme Atypie-Friendly, qui promeut l'inclusion des personnes présentant un trouble du neurodéveloppement (TND) à l'Université. Les travaux de ce programme national se sont d'abord concentrés sur les étudiants. Depuis la rentrée 2024, Atypie développe également sa thématique Personnels avec TND, avec trois axes d'action : structurer l'accompagnement des doctorants et du personnel recherche avec TND ; encadrer les futurs enseignants avec TND dans leur professionnalisation ; cibler des outils pour accompagner et sécuriser les parcours des personnels avec TND.

En interne, les travaux et réflexions sur le handicap sont également articulés, pour l'ensemble de la communauté universitaire, sur l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) et sur le Schéma Pluriannuel d'Accessibilité Numérique (SPAN), qui sont présentés dans le volet général du SDPH.

Les avancées du SDPH précédent et les points forts de la politique employeur handicap

Au plan de sa politique employeur, l'Université de Lille a réalisé des avancées significatives au cours des années 2022-2025, et cela dans un contexte de sortie difficile de la crise sanitaire.

On soulignera en particulier :

-La progression constante de son taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi atteignant en 2024 5,76%

-Le développement du service santé au travail, qui permet le suivi des situations particulières et un nombre de préconisations en augmentation. Le service regroupe en effet actuellement un médecin coordinateur chef de service, et son adjointe ; trois médecins du travail (dont le coordinateur) (un quatrième médecin arrivera à la rentrée 2025) ; six infirmières réparties sur trois sites ; un ergonome ; deux psychologues ; une assistante administrative ; cinq secrétaires médicales et administratives réparties sur trois sites.

-L'Université a fait sien le dispositif transitoire de promotion par voie de détachement pour les agents de la fonction publique en situation de handicap, en promouvant 7 personnels au titre de l'année 2024 (pour 9 possibilités de promotion), et en s'inscrivant de ce point de vue au premier plan au niveau national.

-Les formations et sensibilisations à destination du personnel se sont également développées, qu'il s'agisse de sensibilisations pour l'ensemble des agents (séances de cinéma, animations pendant le mois des personnels) comme des formations plus poussées pour les agents volontaires (nouveau plan de formation mis en œuvre en 2025).

-Enfin, en 2024, la direction de l'environnement social au travail a mis en place un réseau de référents handicap de proximité qui regroupe dix-neuf personnes au printemps 2025. Ce réseau permet de faire circuler les informations et d'encourager les démarches par un accompagnement de proximité.

Indicateurs - Bilan RH 2024

Cf annexe du volet personnel

2. La méthode de concertation

La volonté de la Présidence a été de penser la politique handicap de l'établissement au niveau de l'ensemble de la communauté universitaire, en créant en 2022 une charge de mission dédiée à l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, puis en la complétant en 2024 par une charge de mission dédiée à l'accompagnement des personnels et à la politique d'accessibilité de l'Université.

Dans ce cadre, les personnels volontaires – souvent des personnes concernées – et les organisations syndicales ont été invités à rejoindre la direction générale déléguée aux relations humaines afin de faire collectivement le bilan du SDPH des années 2022-2025, et d'identifier des priorités et des pistes concrètes pour les années 2026-2029. Trois groupes de travail se sont ainsi réunis au cours du printemps 2025 pour faire un état des lieux, formaliser et hiérarchiser des propositions. Leurs travaux ont souvent croisé ceux des groupes qui se sont réunis autour de l'accessibilité des principaux campus (cf. *supra*), par exemple autour de la problématique de la cartographie des locaux adaptés.

Le présent volet est le résultat de ces travaux.

3. Trois champs d'amélioration

Les groupes de travail ont pu constater les améliorations apportées ces dernières années au plan de la politique employeur handicap. Ils ont également identifié trois axes sur lesquels elle était améliorable. On note que pour chacun, l'efficacité d'une politique ciblée est soumise à l'établissement d'indicateurs plus précis sur la population d'agents concernés (ex : typologie de handicap). La production de ces indicateurs nécessitera un travail concerté entre les services compétents et notamment avec le DPO.

Clarification des interlocuteurs et procédures

La taille de l'Université, la complexité et le nombre des informations qui sont transmises représentent actuellement un frein pour l'agent qui rencontre une situation de handicap et qui se trouve précisément en vulnérabilité, y compris pour chercher l'information. Il est donc important d'identifier plus nettement et de

renforcer la mission, le service et les moyens dédiés à son accompagnement, avec une porte d'entrée visible et unique, et un organigramme précis.

À son arrivée dans l'établissement, lorsque sa situation change ou dans la gestion quotidienne de ses aménagements, l'agent doit également pouvoir accéder au plus vite à des procédures claires sur les démarches qu'il doit suivre, et communes à l'ensemble des services qui le suivent.

Enfin, le suivi de la politique employeur handicap doit prendre une forme cadrée et régulière, par la mise en place d'un comité opérationnel défini et d'un calendrier de ses rencontres.

Diversification de la politique de recrutement

Les indicateurs disponibles laissent entrevoir des déséquilibres marqués sur les types de postes et d'emplois occupés par les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces déséquilibres ne sont pas une exception propre à l'Université de Lille, mais sont comparables à ceux de la fonction publique d'État en général, et notamment de l'université française. Il n'en reste pas moins que dans une démarche de réflexion conjointe avec les autres universités, l'établissement doit promouvoir une extension de sa politique de recrutement, en particulier envers :

-les BIATSS de catégorie A ;

-les chercheurs, enseignants et enseignants-chercheurs ;

-les apprentis.

Le déséquilibre actuel entre genres et entre âges doit également conduire à croiser ces problématiques avec celles de la mission Égalité Diversité de l'établissement d'une part, et d'autre part à anticiper tout autant l'arrivée des étudiant.es concerné.es sur le marché du travail, que les départs à la retraite d'une population BOE majoritaire pour la tranche d'âge correspondante.

La formation des encadrants

La formation offerte par l'établissement sur le handicap est facilement accessible et se diversifie. Mais elle est relativement peu suivie par des encadrants dont la charge de travail quotidienne est importante et qui reçoivent de multiples sollicitations. Pourtant, cette catégorie est souvent la première concernée, y compris au moment du recrutement, de l'installation ou de l'évolution de carrière des personnels en situation de handicap. Une maîtrise du cadre légal de base et une sensibilisation aux conduites à tenir paraissent ainsi indispensables à inclure dans le programme de formation de l'école des cadres, pour que l'université soit réellement inclusive et représente un lieu de travail sain. Cette préoccupation rejoint celle qui est exprimée dans le plan égalité des années 2025-2027 et prend place dans l'ambition d'inclusion et de responsabilité sociale promue par l'établissement.

4. Plan de ce volet

Comme le volet spécifique consacré aux étudiant.es, celui-ci suit l'itinéraire de l'agent concerné, de son premier contact avec l'Université de Lille, via son site avant tout, à son recrutement, puis son accueil, la mise en place de ses aménagements, leur suivi, et son évolution de carrière.

Axe I. Une politique employeur visible

Sous-axe 1 : valoriser l'Université à l'extérieur comme lieu de recrutement inclusif

Actuellement, les postes spécifiques ouverts aux personnels en situation de handicap apparaissent dans une rubrique particulière du site internet, et les dispositifs relatifs à la politique employeur handicap sont accessibles via l'Environnement Numérique de Travail (ENT).

La communication externe sur la politique de l'Université en tant qu'employeur et l'ouverture de postes réservés peut cependant être améliorée, que ce soit au plan général comme au plan des recrutements.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Afficher le SDPH et la convention FIPHFP sur le site Internet sous une forme accessible	Rendre accessible à toutes et tous l'information sur la politique employeur	DGDNum DGDRH DVE	Nombre de vues	2026
Poursuivre la communication externe sur l'ouverture de postes réservés.		DGDRH		2026
Intégrer dans le profil des postes les limitations inhérentes au poste (en corrélation avec DUERP)	Indiquer précisément l'adéquation possible avec le poste	Composante ou service du poste. DPR DGDRH	Mention des limites dans l'affichage de postes	2027
Développer les portraits vidéo (professionnels concernés y compris par des handicaps invisibles, chefs de service)	Fournir des exemples de postes et de possibilités de recrutement à l'extérieur	DirCom DGDRH DGDNum	Nombre de portraits Nombre de vues	2027

Sous-axe 2 : consolider le suivi de la politique RH handicap

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Valider la composition d'un comité opérationnel de la politique employeur handicap et établir le calendrier de ses réunions (deux par an)	Établir un suivi précis de la politique RH handicap	DGDRH chargé.e de mission	Calendrier et tenue régulière des réunions	2026

Axe 2. Une communauté professionnelle acculturée et formée

Sous-axe 1 : favoriser la sensibilisation et l'information sur la politique handicap

La Direction de l'Environnement Social au Travail, et en son sein le service handicap, ont mené, conjointement avec le service de la qualité et de la communication RH, des actions de sensibilisation sur le handicap en général, sur le recrutement réservé et sur la déclaration de la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Ces actions ont pris la forme du Duoday, un dispositif national permettant la rencontre entre un service de l'université et une personne extérieure en situation de handicap, qui s'est déroulé sur ces 6 dernières années et a mené à 1 recrutement ; de webinaires rassemblant les services dédiés à l'accompagnement du handicap ; de temps de sensibilisation lors des grands événements (par exemple l'interprétation de la cérémonie des vœux en langue des signes ; des séances de cinéma et rencontres à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, du mois des personnels, etc.).

Certaines de ces actions ont rassemblé peu de monde, mais les retours, bien que peu nombreux, étaient positifs. Il convient donc de les régulariser, de mieux les encadrer et de communiquer davantage sur elles.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Poursuivre les campagnes de communication et d'information sur la RQTH (y compris temporaire) ; sur les dispositifs d'accompagnement (webinaires)	Lever les freins à la déclaration de RQTH	DGDRH	Nombre de déclarations Nombre de vues des webinaires	2026

Compléter le DuoDay par un dispositif de DuoDay inversé	Lever les freins dans les services et étendre la cartographie des recrutements possibles.	DGDRH	Nombre de duos formés, en classique et en inversé	2027
Continuer d'accompagner les grands événements de l'Université par une interprétation en LSF	Permettre à tous les professionnels d'accéder aux événements.	DirCom Service handicap	Mise en place d'une procédure d'accompagnement pour les besoins particuliers Informer sur les dispositifs d'accessibilité	2027 2026
Mettre en place et diffuser un calendrier et un cadre fixes d'actions régulières au rythme des temps forts du handicap (SEEPH, campagne de déclaration, mois des personnels) – projections de cinéma.	Fluidifier l'organisation des événements et communiquer sur eux en amont	DGDRH Service handicap	Développement des partenariats avec les associations. Nombre d'inscrits aux projections.	2027
Opérer de micro-temps de sensibilisation dans les instances (centrales et de composantes) lors des points dédiés (par ex. projection de documents en « vision dys » dans un premier temps)	Sensibiliser les instances	COPILAN Référent.es de proximité	Nombre de réunions concernées	2027
Créer une liste de personnels BOE volontaires pour faciliter la transmission d'informations spécifiques	Améliorer la communication interne pour les personnes concernées	DPO Service handicap	Création et mise à jour régulière de la liste. Nombre d'envois. Réponse aux envois et aux enquêtes	2026

Sous-axe 2 : poursuivre l'offre de formation à l'ensemble des personnels

L'offre de formation proposée à l'ensemble des personnels de l'Université est en perpétuel renouvellement, à partir d'un système d'évaluation et de retours qui permet de répondre au mieux aux attentes. Elle s'enrichit l'année 2025 par le recours à une nouvelle prestataire, dont la formation rencontre un succès renouvelé.

Une partie du plan de formation est dédiée à l'accompagnement des étudiant.es en situation de handicap (voir volet précédent).

Pour l'accompagnement des personnels, cette démarche, réussie, est amenée à se poursuivre et à se compléter sur quelques principes :

- Autant que possible, faire intervenir des formateur.rices concerné.es ;
- S'appuyer sur le réseau des référents de proximité (évolution de leur fiche mission) pour aider à identifier et remonter les besoins de formation ;
- S'appuyer sur les ressources déjà existantes et aider à les diffuser (par exemple les ressources du programme Atypie Friendly).

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Poursuivre la formation sur le handicap nouvellement refondue à destination de tous les personnels	Sensibiliser l'ensemble des personnels	DGDRH	Nombre de formations Nombres d'inscrit.es	2026
Intégrer des éléments liés au handicap dans les formations managériales de base déjà existantes (y compris sur le recrutement)	Donner aux encadrants les outils nécessaires, y compris cadre légal	DGDRH	Nombre de formations Nombre d'inscrit.es	2026
Relayer largement aux personnels les informations sur les ressources du programme Atypie Friendly	Faciliter l'intégration des personnels présentant un trouble du neurodéveloppement	DGDRH Référent.es de proximité		2026
Proposer de brefs temps de sensibilisation aux laboratoires (par ex. pendant ou en marge d'une AG)		DGDRH Référent.es de proximité DU	Nombre d'interventions	2027

Élargir le public-cible de la formation sur la conduite à tenir face à une agression	Former sur la réaction à tenir face à des comportements discriminants	DGDRH	Nombre de formations Nombre d'inscrits	2028

Sous-axe 3 : rendre la formation incontournable dans certaines situations

Ce sous-axe est nouveau dans le schéma 2026-2029. Il découle des travaux menés dans les groupes dédiés à la politique employeur handicap, et dans ceux dédiés à l'accessibilité des sites, deux des leviers repérés étant la mise en place des Registres Publics d'Accessibilité d'une part, et l'intégration du déterminant handicap dans les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) de l'autre.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Former les enseignants et enseignants-chercheurs néo-entrants par l'intégration d'un module inclusion dans la formation obligatoire en année de stage (action coordonnée avec la mission Égalité Diversité)	Acculturer la communauté enseignante dès son entrée en fonctions	DGDRH DAPI	Nombre d'inscrits	2027
Intégrer un module sur l'inclusion et le handicap dans le module RSE de l'école des cadres	Former les encadrants	DGDRH	Nombre d'inscrits	2026
Assurer une sensibilisation systématique dans les jurys et comités de sélection : intégration de la dimension handicap dans les formations « recruter sans discriminer » ; kit et réunions présidences de COS – VP RH pour les COS	Sensibiliser les recruteurs aux questions d'inclusion et leur fournir le cadre légal	DGDRH Mission Égalité-Diversité	Évolution du kit sur le recrutement sans discriminations	2026
Former les personnels d'accueil aux Registres Publics d'Accessibilité (RPA) une fois mis en place	Favoriser l'accessibilité des sites	DGDTEIL Formation en ligne systématique fournie par les prestataires et	Nombre de formations	2028

		modules complémentaires.	Nombre d'inscrits	
Former les assistants de prévention au déterminant handicap des DUERP	Favoriser la visibilité sur les postes et les limitations qui leur sont inhérentes	DPR	Nombre de formations Nombre d'inscrits	2027
Former les tuteurs et tutrices des apprenti·e·s en situation de handicap	Former les encadrants des apprenti·e·s en situation de handicap	DGDRH	Nombre de tuteurs et tutrices formés	2027

Axe 3. Un recrutement inclusif diversifié

Sous-axe 1 : poursuivre le recrutement des personnels BOE BIATSS

La politique de recrutement des personnels BOE s'effectue actuellement par trois voies : celle des recrutements ordinaires ; celles des recrutements réservés (une dizaine de postes par année) ; et enfin, de manière transitoire, la promotion par voie de détachement, qui peut concerner des personnels extérieurs à l'Université.

Les actions menées en ce sens ont été fructueuses et sont amenées à se poursuivre.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Diffuser les offres de recrutements réservés en interne et en externe (Cap Emploi, etc.)	Poursuivre la politique de recrutements réservés	DGDRH	Nombre d'offres Nombre de vues	Poursuite de l'existant
S'assurer du maintien de la mention relative à l'ouverture des postes de droit commun aux personnes en situation de handicap.	Encourager à l'élargissement des candidatures	DGDRH	Mention correspondante apparaissant sur toutes les annonces.	Poursuite de l'existant

S'assurer du respect des conditions de recrutement de droit commun.	Encourager à l'élargissement des candidatures	DGDRH	Nombre d'aménagements mis en place pour les auditions et jurys.	Poursuite de l'existant
Repérer en amont les compétences détenues par les personnes BOE et les informer sur les postes liés.	Encourager à l'élargissement des candidatures et l'évolution de carrière	DGDRH	Nombre de candidatures	Poursuite de l'existant
Diversifier les types de recrutement des personnels BIATSS en situation de handicap	Développer le recrutement d'apprenti·e·s	DGDRH	Nombres d'apprenti·e·s recrutés	2027
Développer les partenariats, en particulier locaux (Cap Emploi, missions locales…) et la participation aux salons	Faire connaître les possibilités de recrutement à l'université Élargir la cartographie des postes	DGDRH	Nombre de salons et d'événements	Poursuite de l'existant et développement des partenariats

Sous-axe 2 : étendre la connaissance des métiers accessibles au-delà des préjugés

Les chiffres disponibles concernant le recrutement des BOE montrent un déséquilibre sur les catégories, l'âge et le genre des personnes concernées. Les postes BIATSS de catégorie C sont en effet les premiers à être occupés par les personnes concernées, ce qui interroge : est-ce dû à la manière de profiler les postes des catégories supérieures, qui amènerait les candidats potentiels à s'autocensurer ? À rebours, les personnels de catégorie A renoncent-ils à déclarer leur éventuelle RQTH, et pour quelles raisons ?

Il convient de mener un travail sur la cartographie des métiers sur lesquels peuvent être recrutés les agents BOE, en menant une enquête en interne et en externe auprès des institutions partenaires. Les points de comparaison avec ces institutions permettront de réévaluer les options ouvertes dans l'établissement pour le recrutement des personnes BOE, et ainsi de mener une politique d'emploi plus diversifiée.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance

Mener régulièrement une enquête interne sur la liste des personnels BOE volontaires et tenir des tableaux de bord sur les recrutements effectifs BOE, afin d'identifier les secteurs concernés	Arriver à une connaissance plus fine des postes occupées par des personnels BOE	DGDRH	Nombre de membres de la liste. Nombre de réponses à l'enquête annuelle	2027 en fonction de l'évolution des moyens humains
Adopter une démarche *a priori* consistant à afficher sur les profils les limitations et risques liés aux postes (en appui sur le DUERP).	Lever l'autocensure aux candidatures	Composante ou service du poste. DPR DGDRH	Mention des limites dans les profils de postes	2027
Sur le fondement de ces limitations, établir *a posteriori* une cartographie empirique des postes ouverts aux BOE selon le type de handicap	Lever l'autocensure aux candidatures	DGDRH	Tenue d'une cartographie des postes par type de handicap	2029
Confronter cette cartographie interne à celle des métiers accompagnés par Cap Emploi et les missions locales ; aux cartographies éventuellement disponibles à un niveau national.	Diversifier l'offre de recrutements réservés	DGDRH	Tenue d'une cartographie des postes par type de handicap	2029

Sous-axe 3 : améliorer le recrutement des Enseignant.es, Enseignant.es Chercheur.es et Chercheur.es Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Actuellement, les grands absents des statistiques sur le recrutement des personnels BOE à l'université, que ce soit l'Université de Lille comme l'université en France en général, sont les enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs (EEC). La spécificité de leur statut, qui implique une relation différente à l'institution, les freins à leur reconnaissance du handicap, qu'il s'agisse d'une censure ou d'une autocensure, peuvent représenter des hypothèses d'explications. Quoi qu'il en soit, ce décalage entre les deux populations d'agents amène à s'interroger, et ces freins semblent pouvoir être levés seulement par une politique visible de l'établissement. Une telle politique est encouragée par la participation de l'Université de Lille au programme Atypie Friendly, dont on a rappelé qu'il se saisissait de la problématique des personnels, en particulier des EEC, depuis la rentrée 2024.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Intégrer la question des recrutements dans les temps de sensibilisation proposés en laboratoires (voir ci-dessus II. 2)	Intégrer les réflexes du recrutement inclusif	DGDRH Référent.es de proximité DU Composantes	Nombre d'interventions	2027
Effectuer une veille dans les laboratoires pour identifier des candidatures possibles de personnes en situation de handicap.	Promouvoir l'évolution de carrière et la titularisation de doctorants et ATER en situation de handicap	DGDRH Référent.es de proximité DU Composantes		2027
Inclure dans les convocations types aux auditions une phrase sur les besoins particuliers et prévoir une procédure pour répondre à ces besoins (à inclure dans les kits de formation et sensibilisation des jurys de COS).	Promouvoir les candidatures de personnes en situation de handicap sur des postes EEC	DGDRH VP RH	Présence de la phrase sur les convocations	2026/2027
Soutenir le recrutement de MCF BOE en engageant un dispositif de postes réservés	Promouvoir les candidatures de personnes en situation de handicap	Présidence	Élaboration de la procédure Ouverture de postes réservés	2026-2028

Axe 4. Un accompagnement et une évolution dont la personne concernée est actrice

Sous-axe 1 : renforcer la structuration et les moyens du service handicap et aménagements de postes

Une politique d'accompagnement efficace ne peut reposer sur la seule mise en place des aménagements au cas par cas, mais doit comporter un travail important de prospection sur les métiers et les accompagnements, de catalogage et cartographie des pratiques, équipements et moyens disponibles pour adapter les postes de

travail, de déploiement de projet d'applicatif, de communication ciblée et d'enquêtes par la mise en place et le suivi d'une liste de personnes concernées, et enfin de travail sur les marchés, les partenariats et sur le suivi de la convention FIPHFP.

Or les moyens humains du service handicap, qui n'ont pas suivi l'accroissement du service santé au travail et ainsi du nombre des préconisations d'aménagements, ne suffisent pas en l'état à établir et piloter une véritable stratégie prospective, et cela d'autant plus dans un contexte de sous-effectifs chroniques (2,8 ETP) par rapport au prévisionnel.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Adapter les moyens humains du service handicap et des aménagements de postes à ses missions	Consolider le suivi et l'accompagnement des personnels concernés	DGDRH	Établissement des catalogues Nombre de membres de la liste Nombre d'enquêtes Nombre de partenariats	2026
Mettre en place un applicatif de suivi des aménagements	Fluidifier le suivi des aménagements entre les différents services par une application à droits variables	DGDRH	Cahier des charges Déploiement de l'applicatif	2027 2028
Renforcer progressivement le réseau des référents et faire évoluer leur fiche mission (binômes EEC/BIATSS ; évolution de la mission de référents égalité-diversité en laboratoires…)	Permettre un maillage plus étroit et plus ciblé	DGDRH-DEST Directions de composantes Directions d'Unités Réseau des référents actuel	Nombre de référents Pourcentage de référents par catégories	2027

Sous-axe 2 : faire appel à l'expertise des personnes concernées

La personne en situation de handicap est la première et meilleure spécialiste de ce dernier. Elle est en effet à la jonction des problématiques liées à cette situation, problématiques quotidiennes de normes sociales, de santé et d'environnement de travail. Les groupes réunis pour préparer le présent schéma ont ainsi pleinement profité du témoignage et de l'expertise des agents BOE. Les remontées quotidiennes, plus généralement,

jettent des éclairages nouveaux sur des procédures qui restent à renforcer et des connaissances qui restent à compléter.

Au-delà de la consultation menée de façon resserrée en 2025, il paraît important d'établir et pérenniser un système de consultation régulière, de ces personnes concernées afin de promouvoir leur autodétermination, et de leur entourage professionnel.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Consulter les personnels en situation de handicap par des enquêtes régulières menées via une liste de volontaires	Obtenir des remontées précises sur les situations vécues et sur les besoins	DGDRH	Nombre de membres de la liste Nombre d'enquêtes Nombre de réponses Préconisations issues des réponses	2028
Établir un calendrier pérenne de réunions de groupes de travail sur la thématique RH-handicap, chevillé au calendrier de réunions du comité opérationnel	Obtenir des remontées précises sur les situations vécues et sur les besoins	Chargé.e de mission	Nombres de réunions (une par an par thématique) Préconisations issues des réunions	2026

Sous-axe 3 : rendre visibles et clarifier les procédures et personnes ressources

Actuellement, la porte d'entrée pour l'agent recruté ou qui rencontre une situation de handicap au cours de sa carrière est le service de santé au travail et les pages consacrées au handicap sur l'Environnement Numérique de Travail. Cependant, l'agent qui n'est pas déjà familier du milieu universitaire ou qui ne connaît pas la structure de l'établissement, en particulier dans le cadre d'un recrutement temporaire (comme un poste d'Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) n'accède pas toujours facilement aux procédures et ne rencontre pas toujours immédiatement l'interlocuteur.ice qui lui indiquera la marche à suivre. Il convient donc de clarifier le circuit de manière uniforme et de le communiquer à l'ensemble des services et composantes.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance

Rédiger des fiches procédures sur la demande et la mise en place d'aménagements (à destination de l'agent concerné, à destination des responsables hiérarchiques) et les communiquer à l'ensemble des services et composantes	Donner un circuit stable et durable de mise en place des aménagements (qui évite également de devoir renouveler des demandes chaque année pourles EEC)	DGDRH Chargé.e de mission Réseau des référents	Fiches procédures établies Nombre de fiches distribuées	2026
Achèvement du flyer référent	Faire connaître l'existence et les missions du référent personnel	DGDRH	Production du flyer Nombre de flyers distribués	2026
Interview et ou webinaire présentant la procédure ci-dessus	Faire connaître l'existence et les grands traits de la procédure	DGDRH DGDNum	Nombre de vues	2027
Proposer aux agents concernés au moins un entretien annuel associant l'agent, le service handicap et le service social des personnels (SSP)	Entretiens annuels déjà mis en place par le SSP	DGDRH	Nombre d'entretiens	2027
Poursuite de la communication sur les actions du SSP : service, dossier d'ouverture des droits, prestations et aides spécifiques	Faire connaître l'existence, les missions et les aides du SSP	DGDRH DirCom	Nombre d'ouvertures de dossiers uniques Nombre de prestations et aides	2026

Sous-axe 4 : favoriser le maintien dans le poste en privilégiant une accessibilité *a priori* plutôt que des compensations *a posteriori*

Avoir une représentation complète des droits offerts en situation de handicap et des types d'aménagements possibles permet à la personne concernée et aux services qui l'accompagnent de réfléchir ensemble à cette situation et à son évolution, avec des informations partagées. La personne concernée n'est ainsi pas dessaisie de sa carrière et peut tout autant être force de proposition que les spécialistes qui l'accompagnent. Les groupes de travail se sont particulièrement penchés sur cette orientation de la politique handicap.

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance

Intégrer le déterminant handicap dans le DUERP	Préciser l'adéquation du poste et les adaptations nécessaires	DPR SST Assistants de prévention	Nombre de références au handicap sur les postes de travail	2027
Mener une politique d'achats d'avenir	Améliorer les conditions de travail et freiner ainsi l'apparition de certains handicaps	DGDRH DPR Direction achats et marchés publics	Identification et échéancier des équipements à renouveler Part du budget d'équipement total Nombre de nouveaux équipements	2028
Établir et tenir à jour un catalogue d'aménagements possibles et une cartographie des locaux accessibles Communiquer ce catalogue et cette cartographie périodiquement à tous les services concernés (SST, service handicap, référents étudiants et personnels, services, composantes, laboratoires, BVEH) et aux agents concernés. Relier cette cartographie aux Registres Publics d'Accessibilité (voir volet général).	Tenir une information complète et à jour permettant de connaître et proposer les solutions les plus adaptées	DGDRH (SST Ergonome Service handicap) DGDTEIL (Gestion des salles) Composantes (selon procédure d'affectation des salles) DGDNum Réseau des référents Résultats du séminaire ci-dessous	Catalogue et nombre d'exemplaires diffusés Chartes d'attribution des salles (inscrivant la priorité d'attribution aux aménagements handicap) Suivi des RPA	2029
Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, adapter le référentiel d'activités en appliquant pour les personnes en situation de handicap des coefficients multiplicateurs		Groupe interuniversitaire composé de personnels DRH et EEC, VP RH	Référentiel adapté	2027 réunion du groupe 2028 adaptation du référentiel
Cadrer l'enseignement à distance pour les enseignants et enseignants-chercheurs	Permettre selon les situations d'effectuer des enseignements à distance en	GT spécifique à partir de la proposition de la FSJPS	Rédaction et diffusion du protocole	2027-2028

	respectant des procédures permettant une bonne organisation générale			
Organiser un séminaire pluricatégoriel sur les aménagements de postes de travail, en lien avec les travaux du programme Atypie Friendly	Aide organisationnelle du FIPHDP et de l'Agefiph	Direction de la recherche Laboratoires DGDRH (DEST, SST)	Journées de séminaires Nombre d'inscrits Livrables : actes ou comptes-rendus	2027-2028

Sous-axe 5 : favoriser la capacitation de l'agent concerné

Dans la même perspective que ci-dessus, l'objectif est ici d'accompagner le personnel BOE dans l'évolution de sa carrière et son accès à des échelons supérieurs, en le rendant maître de développer ses productions et capacités professionnelles. Cet objectif ne regarde pas uniquement les personnels internes à l'Université, mais aussi les personnels extérieurs, qu'ils soient de passage à l'Université (par exemple pour des colloques, etc.) ou qu'ils soient prestataires (par la politique d'achats solidaires).

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Poursuivre la politique actuelle sur le changement d'orientation professionnel : identification des besoins par la GPEC, développement de l'immersion	Permettre une poursuite de carrière selon l'évolution de la situation	DGDRH	Nombre de changements d'orientation Nombre d'immersions	2026
Poursuivre la politique actuelle sur l'accessibilité des formations pour les BOE : remontée des besoins et intégration dans le plan de formation	Donner axer à la formation pour les personnels concernés	DGDRH Responsables hiérarchiques	Nombre de formations suivies par les personnels BOE Questionnaires de satisfaction Coût des aménagements de formations	2026

En cas de maintien, poursuivre et élargir aux EEC le dispositif de promotion par voie de détachement	Encourager la promotion pour les EEC BOE	DGDRH Directions de composantes	Nombre de personnels promus Ratio BIATSS/EEC	2026 ?
Anticiper la réflexion sur le départ en retraite par une information sur le lien RQTH-retraite	Informer sur les dispositions de la RQTH et les démarches à effectuer pour la retraite	DGDRH	Fiche d'information	2026
Favoriser la mobilité des personnels concernés via les dispositifs Erasmus et FIPHFP		DGDRH	Nombre de mobilités recourant à un aménagement	2027
Développer l'information sur l'accessibilité pour les agents invités ou de passage, en s'appuyant sur les fiches synthétiques des RPA	Mieux accueillir les personnes en situation de handicap extérieures à l'université	DGDTEIL DirCom Laboratoires Agents d'accueil	Mise en place d'une procédure d'accueil	Selon RPA
Promouvoir l'inclusion en poursuivant la politique d'achats solidaires (auprès des entreprises du secteur adapté et protégé).	Favoriser le travail des personnes en situation de handicap à l'extérieur de l'université	Direction des achats et marchés public DGDRH	Nombre de marchés ou lots identifiés proposés aux entreprises du secteur adapté Part des dépenses liées dans la DOETH	2026
Proposer aux personnels BOE une formation à leurs droits	Donner aux personnels concernés les informations et les outils leur permettant de faire reconnaître leurs droits	DGDRH	Nombre de formations	2027

Initier une réflexion sur les compensations de critères d'étude de dossier	Permettre aux personnels concernés d'accéder à des promotions avec une prise en compte de leur situation particulière	DGDRH		2027

Annexe :

Indicateurs 2024

Ces indicateurs sont issus du bilan RH 2024 du schéma directeur pluriannuel 2022-2025

Introduction

> « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (loi du 11 février 2005 pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

L'Université de Lille, dans le cadre de sa stratégie globale d'établissement, se veut actrice de la transition sociale et solidaire. L'inclusion des personnes en situation de handicap, quel que soit leur statut, étudiant·e·s, personnels BIATSS, personnels enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires ou contractuels, fait partie de cette ambition.

Pour mener à bien cette politique ambitieuse d'insertion des étudiants et des personnels en situation de handicap, l'université a établi un schéma directeur pluriannuel handicap (SDPH) pour la période 2022-2025, qui a été voté en 2021. Ce schéma est l'occasion de formaliser en un document unique la politique inclusive en matière de handicap mise en place par l'Université de Lille, et de décliner les actions prévues sur la période 2022-2025. Il s'articule en trois volets : un volet vie étudiante, un volet ressources humaines et un volet transversal. Chaque volet comporte un état des lieux sur les mesures déjà mises en place, assorti d'indicateurs, et se décline en objectifs eux-mêmes assortis d'un certain nombre d'actions.

Si l'Université de Lille est un lieu de formation et de recherche, elle est aussi avec plus de 7000 personnels, un employeur de taille dans la Région des Hauts-de-France. C'est pourquoi notre devoir d'exemplarité sur les questions de handicap concerne non seulement l'inclusion des étudiants, mais aussi les personnels. Ces actions orientées vers le personnel se déploient selon trois axes : le recrutement et l'accueil d'agents BOE ; le maintien dans l'emploi ; la sensibilisation, la communication et la formation pour favoriser l'inclusion. La politique en matière de ressources humaines menée par l'Université de Lille ne se limite donc pas à une posture réactive visant à satisfaire l'obligation d'emploi de 6% de personnels en situation de handicap faite à tout employeur public d'au moins 20 agents, sous peine du versement de pénalités auprès du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP). En effet, l'approche que nous souhaitons développer est également proactive et vise une inclusion durable et réussie des personnels en situation de handicap, à tout niveau de qualification.

Chaque année, le président présente au Conseil d'administration un rapport d'exécution du schéma directeur pluriannuel handicap, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi. C'est dans ce cadre que le présent document vise à présenter, pour l'année 2024, un ensemble d'indicateurs RH concernant les personnels BOE ainsi qu'un

bilan des actions entreprises pour le volet Ressources Humaines du SDPH (suivi des indicateurs, point d'avancement des actions, perspectives pour 2025).

Indicateurs RH – Observation de l'année 2024

Les indicateurs RH seront présentées selon 6 grandes thématiques : les données générales (1) ; les parcours professionnels (2) ; les flux de BOE (3) ; l'aménagement du temps de travail (4); la Déclaration annuelle auprès du FIPHFP (5) ; le taux de BOE par structure (6).

1. Données générales 2024

Seront réunies ici un ensemble de données générales sur la population des BOE en 2024, mise en regard de l'ensemble des personnels de l'université 2024 (source RSU). Ces données concernent les titulaires et les contractuels (1.1), le type de contrat pour les BIATSS contractuels (1.2), le corps pour les enseignants et enseignants-chercheurs (1.3), la catégorie pour les BIATSS (1.4), l'âge (1.5), les typologies de handicap (1.6).

1.1. Effectifs des BOE comparativement à l'ensemble du personnel

Effectifs BOE des personnels enseignants et Biatss, titulaires et contractuels

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif physique	%	Effectif physique	%	Effectif physique	%
Contractuels	**53**	**12%**	**30**	**7%**	**83**	**19%**
BIATSS	47	11%	25	6%	72	16%
E et EC	6	1%	5	1%	11	2%
Titulaires	**245**	**55%**	**119**	**27%**	**364**	**81%**
BIATSS	202	45%	85	19%	287	64%
E et EC	43	10%	34	8%	77	17%
Total général	**298**	**67%**	**149**	**33%**	**447**	**100%**

Dans ce tableau, on peut noter en particulier que :

67% des BOE sont des femmes, 33% des BOE sont des hommes.

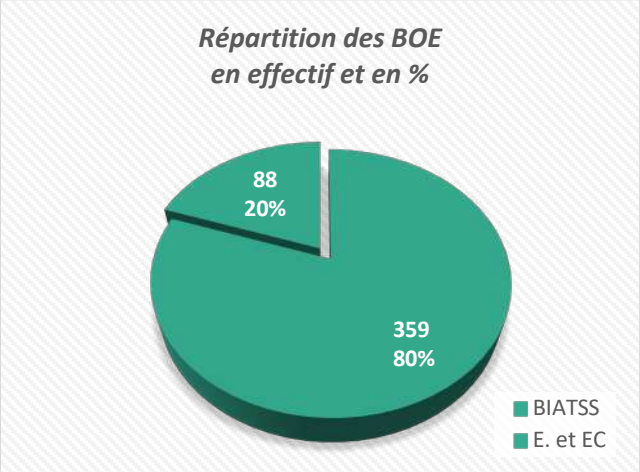
55% des BOE sont des femmes titulaires, 12% des BOE sont des femmes contractuelles.

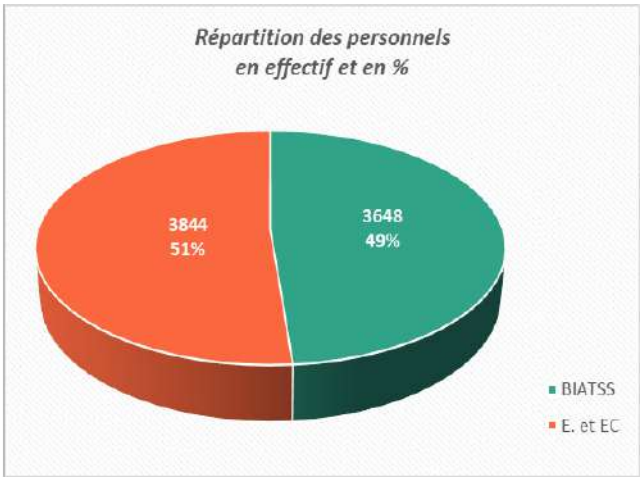
27% des BOE sont des hommes titulaires, 7% des BOE sont des hommes contractuels.

80% des personnels BOE sont BIATSS. 20% des personnels BOE sont enseignants ou enseignants-chercheurs.

Effectifs des personnels enseignants et Biatss, titulaires et contractuels

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif physique	%	Effectif physique	%	Effectif physique	%
Contractuels	**1601**	**41%**	**1305**	**37%**	**2906**	**39%**
BIATSS	941	24%	625	18%	1566	21%
E et EC	660	17%	680	19%	1340	18%
Titulaires	**2330**	**59%**	**2256**	**63%**	**4586**	**61%**
BIATSS	1306	33%	776	22%	2082	28%
E et EC	1024	26%	1480	42%	2504	33%
Total général	**3931**	**100%**	**3561**	**100%**	**7492**	**100%**





Si on compare les personnels BOE à l'ensemble du personnel, on peut observer que :

19% des personnels BOE sont contractuels alors que 39 % des personnels sont contractuels.

81% des personnels BOE sont titulaires alors que 61% des personnels sont titulaires.

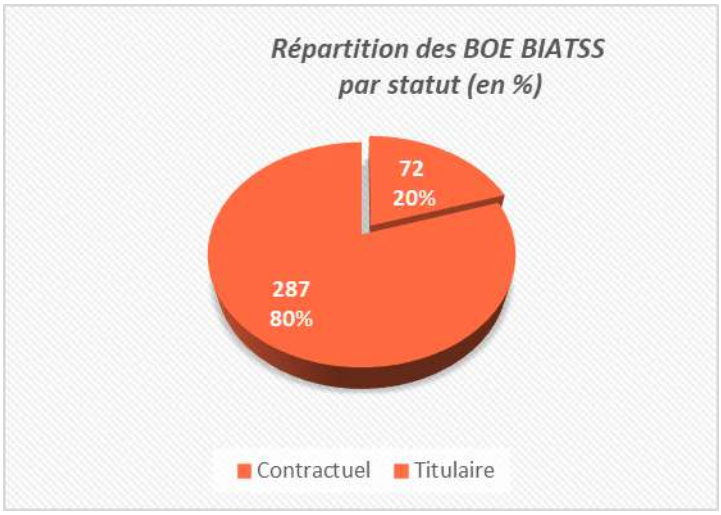
66% des personnels BOE sont des femmes alors qu'elles représentent 52% des effectifs globaux.

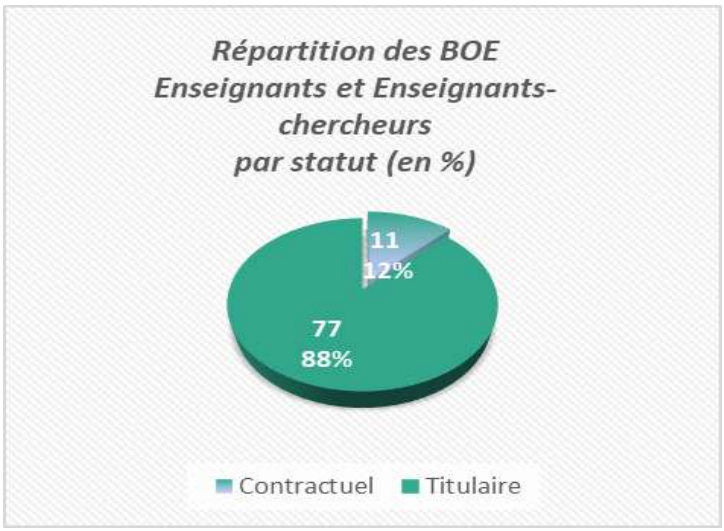
À titre de comparaison, la population française est composée de :

- 51,6% sont des femmes - 48,4% sont des hommes.

- Parmi les personnes handicapées bénéficiant d'une reconnaissance administrative, 51% sont des femmes, 49% des hommes (données France Travail 2023).

La répartition des BOE entre BIATSS et EC et par statut est représentée dans les graphiques suivants :





⇨ On retient que la grande majorité des personnels BOE de l'Université de Lille est titulaire, dans une situation professionnelle stabilisée. Les femmes et les BIATSS bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont nombreux au regard de la population générale de l'université.

1.2. Effectifs des personnels BOE enseignants et Biatss contractuels, par types de contrat

Filière	Type de contrat	Total BOE	Total des effectifs	Part des BOE dans la population contractuels
BIATSS	Contrat voie titularisation	10	10	0,3%
	CDI	41	560	1,4%
	CDD permanents	13	420	0,4%
	CDD temporaires	6	187	0,2%
	Contrats recherche	2	373	0,1%
	Contrats aidés	0	16	0,0%
	Total	**72**	**1566**	**2,5%**
E et EC	Chaire de professeur junior	0	15	0,5%
	Associés	1	100	0,0%
	Associés HU	0	14	0,0%
	CDD	2	130	0,1%
	CDI	4	107	0,1%
	HU non titulaires	0	221	0,0%
	Doctorants	4	535	0,1%
	Lecteurs et Maîtres de lang	0	27	0,0%
	ATER	0	191	0,0%
	Total	**11**	**1340**	**0,4%**
Total général		83	**2906**	**2,9%**

Il apparait que les personnels BOE en CDI ou recrutés sur des CDD permanents sont les plus nombreux chez les personnels contractuels.

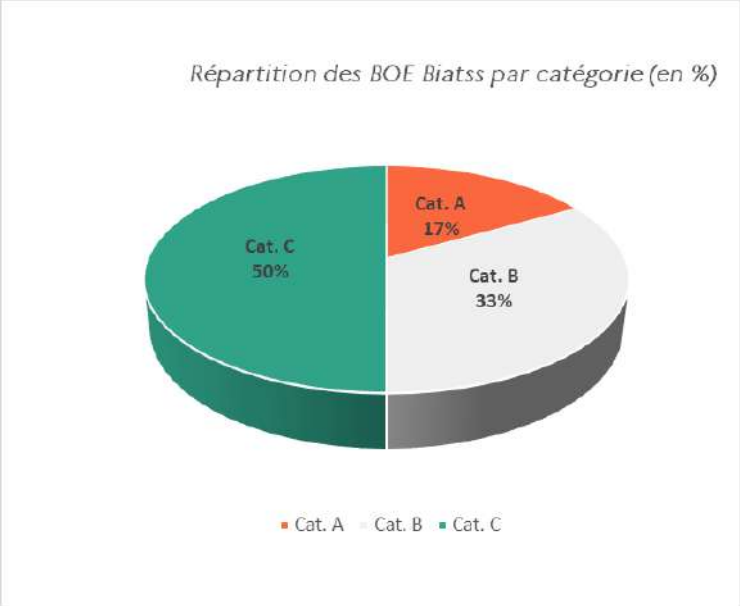
1.3. Effectif des personnels BOE enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, par corps

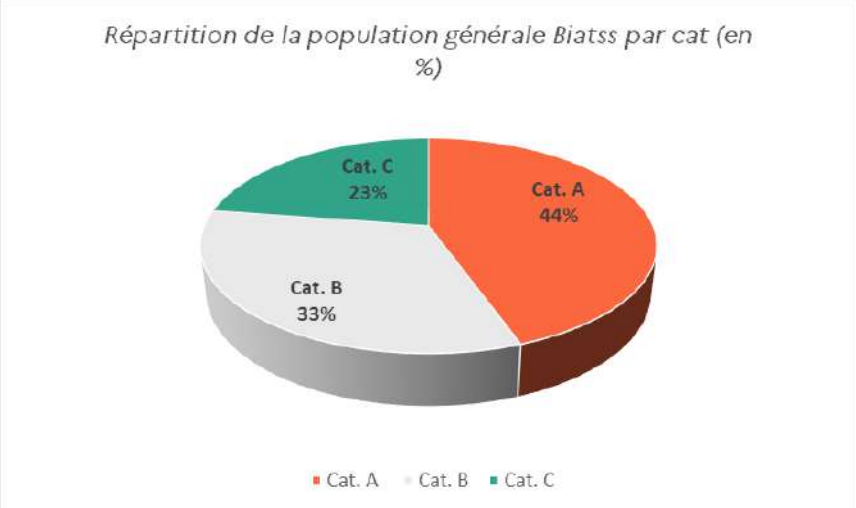
		Contractuels	Titulaires	Total général	%
Enseignants-chercheurs	PU	0	13	13	14,8%
	MCF	1	42	43	48,9%
	ATER	0	0	0	0,0%
	Associé	1	0	1	1,1%
	Doctorant	4	0	4	4,5%
Total Enseignants-chercheurs		6	55	61	69,3%
Enseignants HU	PUPH	0	1	1	1,1%
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	0	1	1	1,1%
Total Enseignants HU		0	2	2	2,3%
Enseignants 1er et 2nd degré	PEPS	0	2	2	2,3%
	PRAG	5	8	13	14,8%
	PRCE	0	8	8	9,1%
	PE	0	2	2	2,3%
Total Enseignants 1er et 2nd degré		5	20	25	28,4%
Total général		11	77	88	100,0%

La plus grande partie des personnels BOE dans la population BOE des enseignants et enseignants-chercheurs sont maîtres de conférences (48.9%). On note très peu de BOE parmi les enseignants HU titulaires.

1.4. Effectif des personnels BOE BIATSS par catégorie au regard de l'effectif global des BIATSS.

	BOE			Population générale		
	contractuel	titulaire	Total	contractuel	titulaire	Total
Catégorie A	20	51	**71**	810	813	**1623**
Catégorie B	31	98	**129**	516	684	**1200**
Catégorie C	21	138	**159**	240	585	**825**
Total général	72	287	**359**	1566	2082	**3648**





Parmi les BIATSS, les personnels BOE de catégorie A sont sous-représentés au regard des personnels BOE de catégorie B et C. Ils représentent 17% de la population des BOE BIATSS, alors que la part des catégories A dans la population globale BIATSS est de 44%.

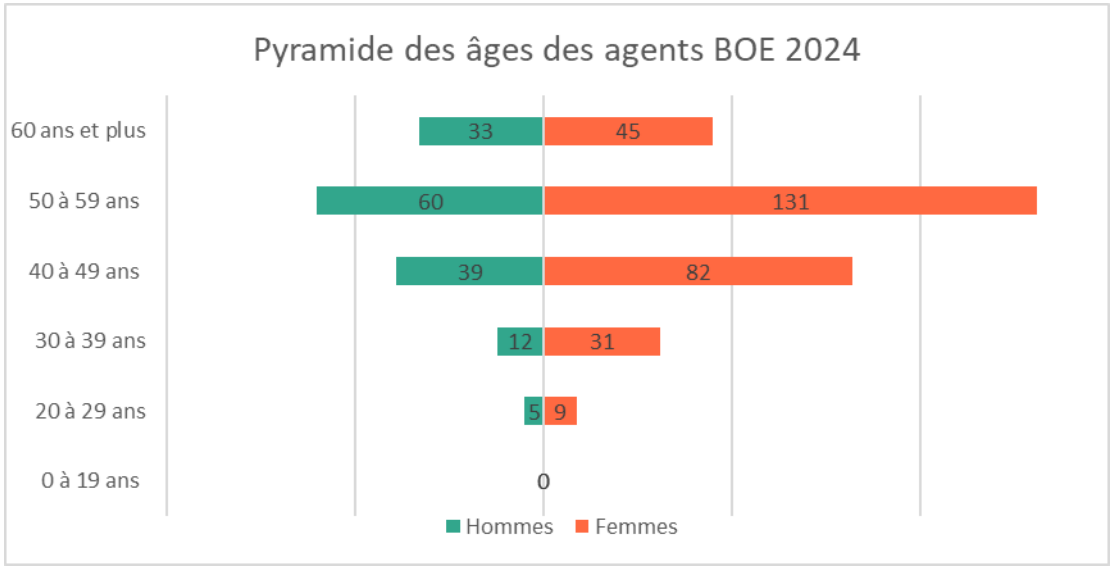
Les agents BOE de catégorie C représentent 50% de la population des BOE BIATSS alors que la part des catégories C est de 23% dans la population globale des BIATSS.

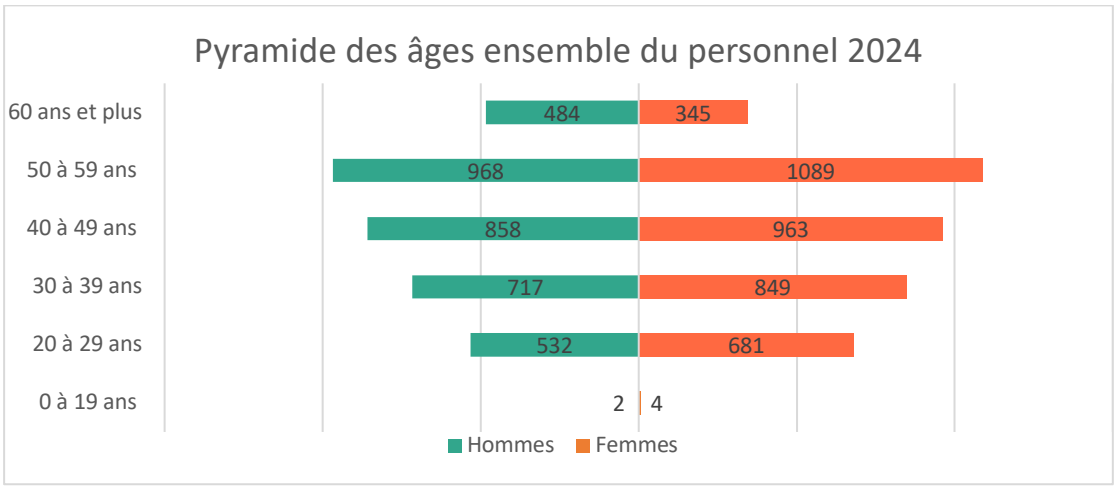
Si on intègre maintenant les E. et EC, il apparaît que 35% des personnels BOE sont de catégorie A (15% BIATSS, 19% enseignants et enseignants-chercheurs) et que 73% des personnels de l'université sont de catégorie A (21% BIATSS, 51% enseignants et enseignants-chercheurs).

À titre de comparaison, dans la population française :

- 10% des BOE ont un statut de cadre– données 2021 tirées du tableau de bord Agefiph 2022 (contre 22,4%, part des cadres dans la population générale-chiffres INSEE).

1.5. Pyramides des âges



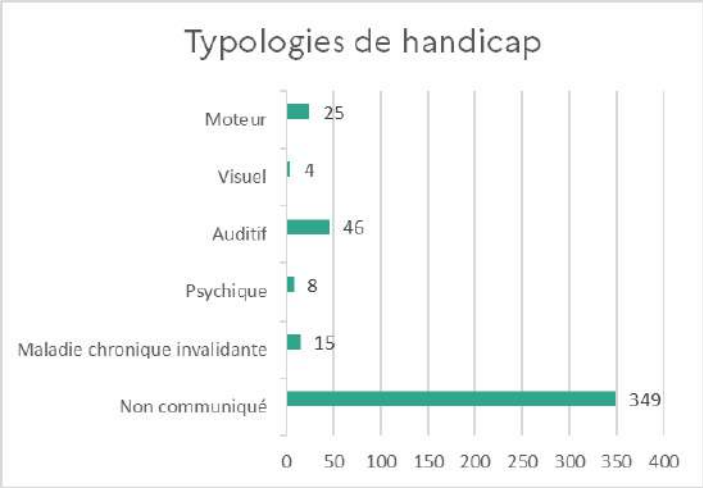


À l'université :

- 60% des BOE ont 50 ans et plus.
- Les 50 ans et plus représentent plus de 38% de l'ensemble des personnels.
- À titre de comparaison, dans la population française :
- 51% des BOE ont 50 ans et plus.
- Les 50 ans et plus représentent 41% de la population générale (données INSEE).

⇨ On peut estimer que, dans 10 ans, plus des 3/5ème des personnels BOE actuels auront fait valoir leur droit à la retraite.

1.6. Les typologies de handicap



2. Parcours professionnels

Nous aborderons ici deux volets des parcours professionnels des agents BOE : les formations qu'ils ont suivies et l'avancement.

2.1. Formation

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Part des personnels BOE formés	38%	29%	36%	33%	49%	38,7%
Part des personnels formés	37%	26%	32%	37%	30%	33%

NB : Les données de l'année 2020 sont particulières du fait du contexte sanitaire international.

De manière générale, les personnels BOE de l'université bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes proportions que l'ensemble des personnels. En 2024, le taux de formation des BOE est en baisse par rapport à 2023. Cependant, les agents BOE sont davantage formés que l'ensemble des personnels.

2.2. Avancement 2024

Avancement BIATSS 2024

	2024								
	Part de promouvables BOE et non BOE			Part de candidats chez les promouvables			Part de promus ches les candidats		
	non BOE	BOE	Total	non BOE	BOE	Total	non BOE	BOE	Total
AENES et sociaux santé	88%	12%	100%	47%	25%	44%	36%	33%	36%
ITRF	83%	17%	100%	35%	33%	35%	19%	29%	20%
BIB	91%	9%	100%	50%	45%	49%	46%	80%	49%
TOTAL	**84%**	**16%**	**100%**	**37%**	**33%**	**36%**	**23%**	**31%**	**24%**

Chez les Biatss : 16% des promouvables sont BOE, 33% des BOE promouvables se sont portés candidats, 31% des candidats ont été promus (en hausse par rapport à 2023).

Avancement Enseignant et Enseignants-Chercheurs 2023/2024

	2024								
	% promouvables			% candidats			% promus		
	non BOE	BOE	Total	non BOE	BOE	Total	non BOE	BOE	Total
Enseignants 1 er degré	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Enseignants 2 nd degré	95%	5%	100%	51%	53%	52%	20%	50%	22%
Enseignants-chercheurs	97%	3%	100%	39%	38%	39%	31%	30%	31%

Chez les enseignants du 1er degré : aucun BOE chez les promouvables.

Chez les enseignants du 2nd degré : 5% des promouvables sont BOE, 53% des BOE promouvables se sont portés candidats, 50% des candidats BOE ont été promus.

Chez les enseignants-chercheurs : 30% des BOE candidats à une promotion ont été promus, contre 31% de la population générale.

3. Les flux de BOE en 2024

Concernant les flux sortants (agents recensés BOE au 31.12.2023 mais pas au 31.12.2024), les motifs de sortie de nos statistiques ont été les suivants :

- 15 départs à la retraite,
- 2 mutation/ détachement,
- 8 fins de contrats,
- 9 absence de renouvellement de RQTH.

Pour ce qui est des flux entrants (74 agents), nous comptabilisons :

- 7 BOE arrivés à l'université en 2024,

- 67 agents qui étaient déjà en poste en 2023 et ont obtenu une reconnaissance administrative du handicap durant l'année 2024 (3/4 de personnels BIATSS et 1/4 de personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs).

4. Aménagement du temps de travail 2024

Nous présenterons ici quelques indicateurs sur l'aménagement du temps de travail des agents BOE. Ces indicateurs concernent, d'une part, le temps partiel et, d'autre part, le télétravail des agents BIATSS.

4.1. Temps partiel

En 2024, 15 % des personnels BOE travaillent à temps partiel dont :

- 55,2% de droit
- 44,8% pour raison thérapeutique

À noter que, dans la population française, les travailleurs BOE sont 35% à temps partiel, soit deux fois plus que dans la population générale (17%) (source : tableau de bord Agefiph 2024).

4.2. Télétravail BIATSS

210 personnels BOE sont télétravailleurs en 2024/2025, soit 47% des BOE (ces effectifs ont doublé depuis 2021).

50,9% des BIATSS sont télétravailleurs.

5. Déclaration annuelle auprès du FIPHFP

Chaque année, l'université doit déclarer auprès du FIPHFP les effectifs BOE de façon à ce que le FIPHFP puisse mesurer l'écart avec l'objectif légal de 6% d'agents BOE parmi les effectifs et puisse calculer la contribution que l'université doit lui verser.

	Déclaration initiale - exercice 2018	Contrôle - exercice 2018	Déclaration exercice 2019	Déclaration exercice 2020	Déclaration exercice 2021	Déclaration exercice 2022	Contrôle - exercice 2022	Déclaration exercice 2023	Déclaration exercice 2024
ETP	5900	5900	6467	7074	7026	7038	7038	7114	7249
ETR	6699	6303	6740	7348	7361	7314	7303	7418	7540
Nombre légal de BOE	401	378	404	440	441	438	438		
Effectif total déclaré des BOE	284	281	313	333	346	367	378	407	447
Taux d'emploi direct	**4,24%**	**4,46%**	**4,66%**	**4,53%**	**4,70%**	**5,02%**	**5,18%**	**5,49%**	**5,76%***
Taux d'emploi légal	5,13%	5,41%	6,01%						
Contribution à régler	**226 631,92 €**	**112 139,87 €**	**0,00 €**	**21 797,61 €**	**17 619,78 €**	**12 752,64 €**	**9 763,74 €**	**5 184 €**	**321 €**
	* en cours de consolidation								

La déclaration auprès du FIPHFP est réalisée au cours du 1er semestre de l'année N au titre de l'année N-1.

Il est à noter que la détermination de l'assiette des ETP répond aux critères du FIPHFP (type de contrat, ancienneté…). Les modalités de déclaration ont changé en 2021 (date d'observation, fixation d'un pourcentage pour la prise en compte des unités déductibles notamment, suppression du taux d'emploi légal).

Dans la population française, selon le tableau de bord 2024 de l'Agefiph, on dénombre :

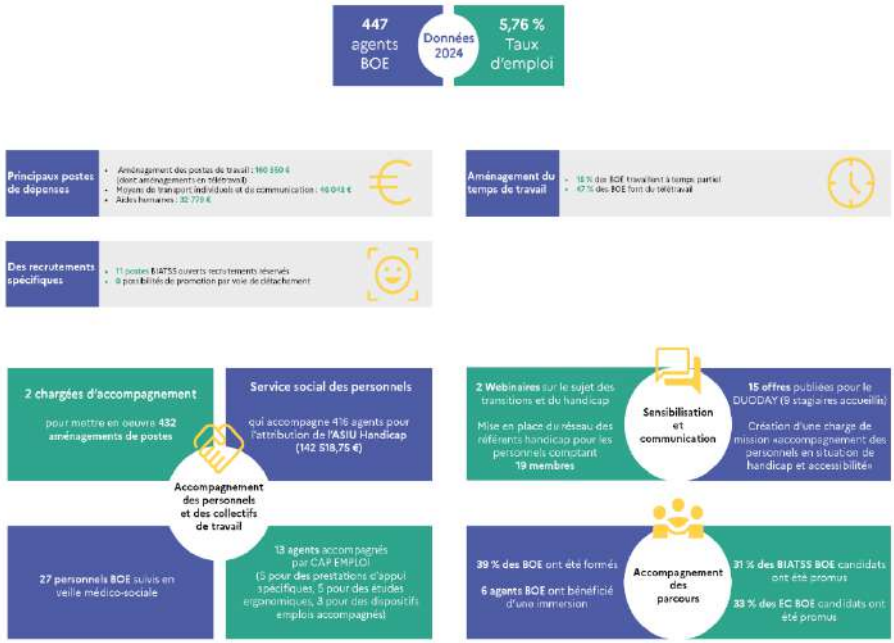
- 8,1% de personnes BOE dans la population des 15-64 ans
- Les personnes BOE représentent 4,8% des personnes en emploi et 9,2 %des demandeurs d'emploi

Si la part des personnels BOE à l'université (**5,76%**) est supérieure à la moyenne nationale des personnes BOE en emploi (4,8%), elle reste encore inférieure à celle des personnes BOE dans la population générale (8,1%) et à l'obligation légale de 6%.

6. Répartition des BOE par structure à l'université (source service des études RH DPAG)

Structure	% BOE EEC au 01/04/2024	% BOE EEC moyen depuis le 01/01/2020	% BOE BIATSS au 01/04/2024	% BOE BIATSS moyen depuis le 01/01/2020	% BOE Toute population au 01/04/2024	% BOE Toute population moyen depuis le 01/01/2020
AGENCE COMPTABLE	-	-	12,3%	9,2%	12,3%	9,2%
CFMI	25,0%	26,5%	0,0%	0,0%	11,1%	10,8%
DAJ	-	-	0,0%	1,5%	0,0%	1,5%
DASP	-	-	6,3%	2,9%	6,3%	2,9%
DGDAF	-	-	20,5%	16,0%	20,5%	16,0%
DGDFTLV	4,2%	3,8%	9,0%	6,4%	7,3%	5,5%
DGDIL	-	-	14,2%	13,3%	14,2%	13,3%
DGDNUM	-	-	7,0%	6,5%	7,0%	6,5%
DGDRH	-	-	13,9%	12,1%	13,9%	12,1%
DGDRI	-	-	8,3%	3,8%	8,3%	3,8%
DGDRV	-	0,0%	8,7%	8,2%	8,7%	8,2%
DGDVU	3,0%	4,0%	13,4%	12,7%	11,2%	10,8%
DGS-PRESIDENCE	-	-	8,5%	8,0%	8,5%	8,0%
DIRCOM	-	-	0,0%	4,2%	0,0%	4,2%
FASEST	2,7%	1,5%	14,3%	7,0%	5,9%	2,9%
FLCS	2,7%	2,2%	8,9%	5,2%	3,7%	2,7%
FSJPS	4,7%	3,5%	11,7%	11,1%	6,7%	5,6%
FST	1,5%	1,4%	5,5%	3,7%	2,9%	2,2%
HUMANITES	1,7%	2,1%	5,9%	7,3%	2,6%	3,2%
IAE	3,4%	3,0%	6,5%	5,7%	4,8%	4,1%
ICID	0,0%	0,0%	13,3%	11,1%	3,6%	3,1%
INSPE	2,1%	2,9%	11,1%	10,0%	6,1%	6,0%
IUT	3,2%	2,6%	14,7%	13,1%	6,8%	5,7%
POLE MOULINS	-	-	18,5%	25,5%	18,5%	25,5%
POLYTECH	2,5%	1,4%	10,3%	7,4%	4,8%	3,1%
PSYSEF	4,0%	4,4%	21,4%	17,0%	7,8%	7,1%
SCD	-	-	10,1%	8,8%	10,1%	8,8%
UFR3S	0,9%	1,0%	11,8%	12,9%	4,9%	5,3%
TOTAL	**2,2%**	**2,0%**	**10,6%**	**9,5%**	**6,3%**	**5,6%**

Chiffres clés 2024



Conventionnement avec la FIPHFP 2022-2025

Participation à hauteur de 115 948 €

Bilan des accompagnements 2024 DEST

Le doctorat

Table des matières

Volet 3 – Le doctorat 93

Introduction 94

Axe 1. Une structuration plus solide de l'accompagnement des doctorants en situation de handicap 95

Sous-axe 1 Des structures identifiables 95

Sous-axe 2 La formation des interlocuteurs des doctorants 96

Axe 2. Accompagner l'entrée en doctorat pour les personnes concernées 97
Axe 3. Développer les aménagements d'études et de validation pour les doctorants 98
Axe 4. Former les enseignants de demain 99
Axe 5. Suivre les progrès dans l'inclusion des doctorants en situation de handicap 99

Introduction

Le contexte actuel se prête à un travail de fond sur la problématique du doctorat, jusque-là souvent angle mort des politiques universitaires, du fait du statut hybride du doctorant, jeune collègue contractuel et/ou étudiant :

- au plan local, le démarrage d'un groupe de travail sur la santé mentale des doctorants initié par le Conseil de Santé Mentale Étudiant a permis d'identifier de premières problématiques en lien avec le handicap ;

- le programme national Atypie Friendly a déployé à la rentrée 2024 un axe de travail sur les personnels, et en particulier un groupe de travail sur le doctorat, auquel l'Université de Lille participe régulièrement ;

- la convention entre le FIPHFP et France-Université prévoit une part privilégiée pour le doctorat.

À l'Université de Lille, pour l'année d'inscription 2024-2025, le taux de doctorants ayant déclaré un handicap est très faible (1,5%, avec des disparités importantes et une plus grande représentation dans le secteur SHS) relativement aux chiffres de la population étudiante (3, 63% pour l'établissement) et de la population active en général (4, 3%). Ce taux a cependant connu une très nette progression ces dernières années, et en particulier avec la campagne d'information initiée en 2023 sur l'intérêt de déclarer son handicap15. Mais il interroge toujours, et explique sans doute pourquoi les doctorants concernés peuvent manquer de procédures, et pourquoi leur parcours devient l'objet d'adaptations au cas par cas, ainsi potentiellement stigmatisantes.

Il paraît donc nécessaire de mettre en place une structure de travail spécifique et régulière sur le sujet, par exemple en dédiant une réunion annuelle du collège doctoral à ce sujet.

En outre, les doctorants en général sont les EEC de demain : au-delà de leurs situations individuelles, ils semblent un public à former en priorité sur les sujets de discrimination et de droit des personnes en situation de handicap.

Ce cas particulier que sont les doctorants, et leur rôle crucial pour former la communauté universitaire de demain, expliquent le choix fait, pour le SDPH 2026-2029, de leur consacrer un volet spécifique.

15 4 doctorant.es déclaré.es en 2020/1, 10 en 2021/2, 15 en 2022/3, 20 en 2023/24 et 28 en 2024/5.

Axe 1. Une structuration plus solide de l'accompagnement des doctorants en situation de handicap

Sous-axe 1 : des structures identifiables

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Mettre en place des indicateurs de suivi de la politique handicap-doctorat	Se doter d'outils de suivi objectifs	Collège doctoral Chargée de mission	Tableau des indicateurs	2026
Créer un pilotage en dédiant une réunion annuelle du collège doctoral aux problématiques handicap	Établir un suivi précis de la politique doctorale handicap	VP Recherche VP études doctorales VP RH Direction recherche-service des affaires doctorales	Calendrier et tenue régulière des réunions	2026
Créer un réseau de référent.es handicap dans les Écoles Graduées	Permettre aux doctorants d'identifier une personne ressource indiquée systématiquement par le paramétrage dans ADUM	VP Recherche VP études doctorales Direction recherche-service des affaires doctorales	Existence d'une fiche mission du référent Nombre de référents Réunions régulières	2026

Sous-axe 2 : la formation des interlocuteurs des doctorants

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Former les référent.es doctorat	Fournir le cadre légal et sensibiliser aux conduites à tenir pour une inclusion de l'ensemble des jeunes chercheurs	DGDRH	Nombre de formations	2026
Former les encadrants	Intégrer la dimension inclusion et handicap dans la formation à l'encadrement proposée par le collège doctoral (au même plan que la formation égalité-diversité), y compris le cadre légal	Collège doctoral DGDRH	Nombre de formations	2027
Former systématiquement les encadrants et équipes en responsabilité d'un doctorant en situation de handicap	Sur la base de la déclaration ADUM et sur demande du doctorant, proposer un temps d'accueil spécifique et de sensibilisation de l'encadrant et de l'équipe	DGDRH DVE	Nombre d'accompagnements	2027

Axe 2. Accompagner l’entrée en doctorat pour les personnes concernées

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Faire un benchmark sur la pratique de l’apprentissage menant au doctorat	Évaluer la faisabilité du dispositif Établir le cas échéant une procédure À terme, favoriser la transition master-doctorat pour les étudiants en situation de handicap	DGDRH DVE Composantes Unités de recherche	Nombre de contrats attribués	2026-2027
Compléter l’information sur les contrats doctoraux fléchés handicap et préciser les procédures et échéanciers de réponse.	Informer les étudiants en situation de handicap des conditions particulières de recrutement en contrat doctoral	DGDRH Direction de la recherche	Rédaction d’un échéancier des réponses aux contrats	2026
Reconduire les actions d’accueil déjà mises en place (participation au webinaire, participation à la rentrée du doctorat, etc.)	Informer les doctorants concernés sur leurs droits et sur les dispositifs	DGDRH DVE	Nombre de vues du webinaire Tenue du stand à la rentrée doctorale	2026

Axe 3. Développer les aménagements d'études et de validation pour les doctorants

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Compléter l'information et les procédures sur les aménagements des études doctorales et de leurs validations (notamment soutenance).	Établir un vademecum et une procédure précise partagée avec les acteurs du suivi (par exemple identification du n+1 et information de ce dernier pour la mise en place des aménagements)	Collège doctoral DGDH DVE SST	Rédaction du vademecum et de la procédure	2026
Faire une prospection auprès de la Fondation de l'Université de Lille ou du FIPHFP pour des financements supplémentaires permettant d'allonger la durée du contrat.	Respecter l'allongement de droit du financement sans diminuer la masse financière des écoles graduées	Direction recherche DGDRH VP études doctorales Chargée de mission	Financements supplémentaires obtenus	2027

Axe 4. Former les enseignants de demain

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Intégrer à la formation doctorale un module sur l'inclusion	Sensibiliser les futurs enseignants aux questions d'inclusion, d'égalité de genre, de diversité et de handicap	Collège doctoral	Existence du module dans la formation générique du collège doctoral	2027

Axe 5. Suivre les progrès dans l'inclusion des doctorants en situation de handicap

Intitulé	Objectifs	Pilotes	Indicateurs	Échéance
Fournir chaque année des indicateurs sur le taux de doctorants en situation de handicap par écoles graduées et leur insertion professionnelle	Suivre l'évolution de l'inclusion du handicap en doctorat	Direction de la recherche Réunion annuelle collège doctoral	Indicateurs annuels et leur évolution	2026

univ-lille.fr

Université de Lille