



SCHÉMA DIRECTEUR DU HANDICAP

2026-2029



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Institut Mines-Télécom

Les Grandes Écoles des grands défis ▀

PRÉAMBULE

Ce document a été conçu dans le respect du Code de la communication responsable de l'Institut Mines-Télécom, en veillant à son accessibilité, son adaptation à tous les publics, et à une compréhension et une appropriation optimale des messages.

Il est le fruit d'un travail collectif conduit par le groupe de travail Handicap de l'Institut Mines-Télécom.

Il rassemble les contributions de personnes engagées dans la promotion d'une politique inclusive au sein de l'établissement.

Liste des contributrices et contributeurs :

- Sabrina BENHENNI, référente Handicap étudiants à Télécom Paris, responsable des études
- Cathy BON, référente Handicap étudiants à IMT Atlantique, responsable Gestion sociale étudiante et de l'accompagnement
- Karine BOUCHE COUTURIER, référente Handicap agents à IMT Nord Europe, responsable développement RH
- Thomas BRENAC, référent Handicap agents à IMT Mines Albi, gestionnaire RH
- Céline CLERGUE, référente Handicap étudiants à IMT Mines Albi, ingénieure pédagogique
- Maryse COMBANAIRE, référente Handicap étudiants à Institut Mines-Télécom Business School, chargée de mission Diversité, référente respect égalité, référente signalement
- Audrey GALLINEAU, référente Handicap étudiants-agents campus d'Évry, Infirmière pour les étudiants et la santé au travail
- Fanny GUIGNARD, référente Handicap étudiants et agents à IMT Mines Alès, responsable de la mission Inclusion diversité et égalité
- Anne-Sophie LEULIETTE, référente Handicap étudiants à IMT Nord Europe, responsable du pôle Vie étudiante
- Carine WARGNIER, référente handicap agents à la direction générale à Palaiseau, responsable du pôle Politique sociale

CONNAISSEZ-VOUS L'ÉTYMOLOGIE DU MOT « HANDICAP » ?

Le mot handicap vient de l'anglais "hand in cap" qui signifie littéralement « main dans le chapeau ». Cette expression était utilisée au 16^e siècle pour décrire un troc de bien entre deux personnes. Pour que le troc soit égal, celui qui recevait l'objet avec le plus de valeur mettait une certaine somme d'argent dans un chapeau. Cette somme rendait le troc totalement équitable.

L'expression s'est ensuite transformée en mot et « handicap » s'est appliqué au domaine du sport. Le mot correspondait à la volonté de donner autant de chance à tous et toutes de réussir. Une difficulté était donc appliquée aux meilleurs afin que chaque concurrent ait la même chance de gagner.

Ce n'est qu'à partir de 1920, que le mot « handicap » fait son apparition dans le dictionnaire de l'Académie française.

De nos jours, le mot handicap a pris un nouveau sens.

En France, 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 propose la définition suivante :

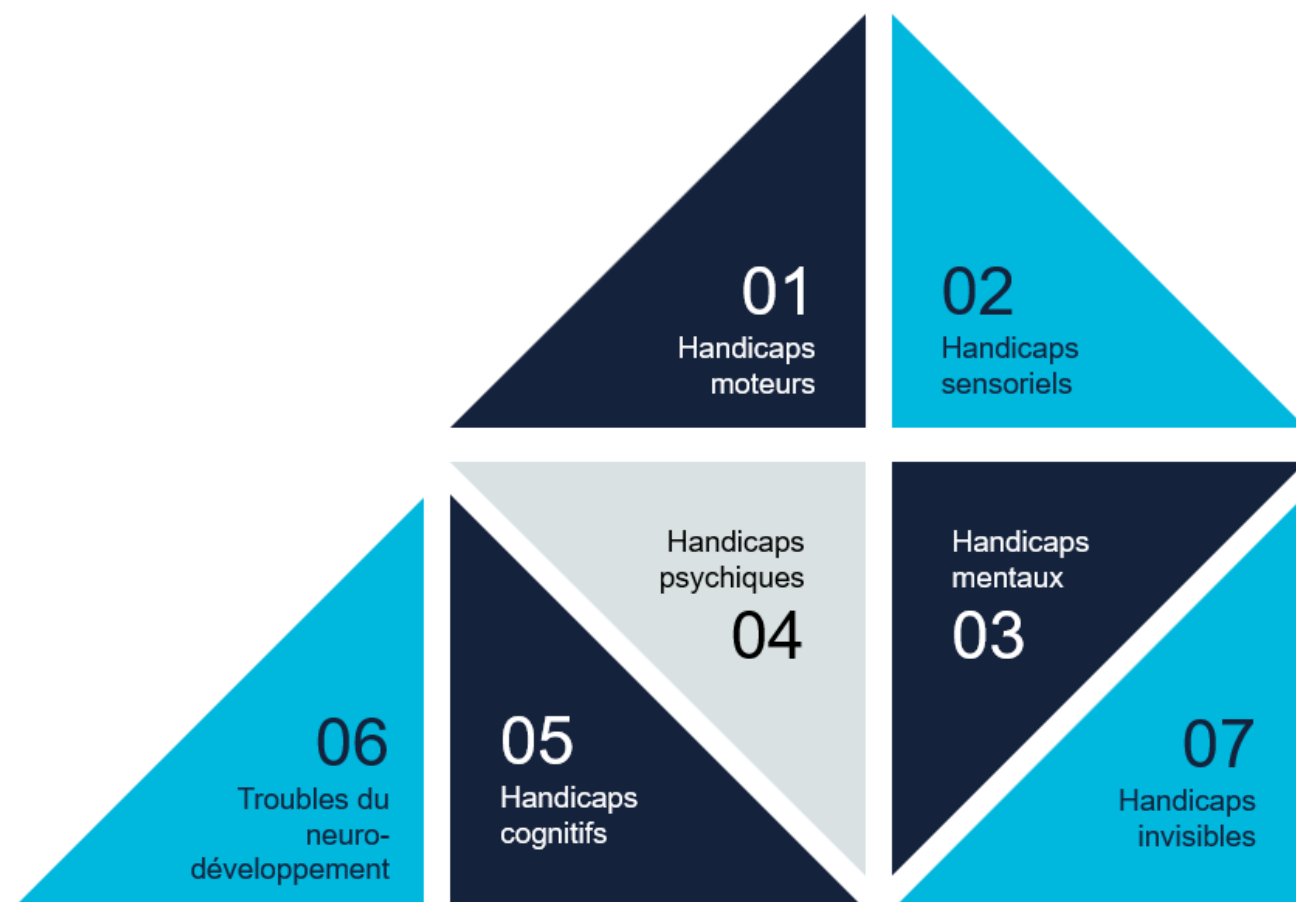
« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »



LES GRANDES CATÉGORIES DE HANDICAPS RECONNUS PAR LA MDPH

Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

- Un handicap n'a pas besoin d'être visible pour être reconnu. Il est évalué par la MDPH selon son impact sur la vie quotidienne, la scolarité, le travail ou l'autonomie de la personne.



01 - Paraplégie, tétraplégie, amputations, troubles de la mobilité, maladies neuromusculaires, infirmité motrice cérébrale

02 - Handicaps visuels (cécité, malvoyance) & auditifs (surdité, hypoacousie)

03 - Déficience intellectuelle, retard mental, troubles du développement intellectuel

04 - Schizophrénie, troubles bipolaires, dépression sévère ou chronique, troubles anxieux graves, troubles de la personnalité

05 - Troubles DYS, troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles mnésiques

06 - Troubles du spectre de l'autisme, troubles de la communication sociale, troubles moteurs du développement

07 - Épilepsie, diabète de type 1 ou 2 avec complications, fibromyalgie, endométriose sévère, maladies inflammatoires chroniques de l'intestin, sclérose en plaques, douleurs chroniques, troubles du sommeil sévères, maladies rares ou auto-immunes invalidantes

Ces handicaps peuvent être visibles ou invisibles, temporaires ou permanents, et de gravité variable.



PRÉAMBULE	2
CONNAISSEZ-VOUS L'ÉTYMOLOGIE DU MOT « HANDICAP » ?	2
LES GRANDES CATÉGORIES DE HANDICAPS RECONNUS PAR LA MDPH	3
INTRODUCTION	6
CADRE RÉGLEMENTAIRE	7
AXE 1 : PILOTAGE ET MOYENS.....	8
I - Pilotage	8
1 - Gouvernance et coordination générale	8
2 - Implication des parties prenantes.....	8
3 - Suivi et évaluation de la mise en œuvre	8
II - Moyens humains, techniques et financiers du schéma directeur handicap de l'IMT.....	8
1 - Moyens humains.....	8
2 - Moyens techniques et matériels	9
3 - Moyens financiers.....	9
Résumé synthétique de l'Axe 1 : Pilotage et moyens	10
AXE 2 : ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP.....	11
I - Identifier et accompagner l'élève en situation de handicap	11
1 - Actions proposées	11
2 - Implication des parties prenantes.....	11
3 - Indicateurs de réussite	11
II - Développer les outils et moyens d'accompagnement	11
1 - Actions proposées	11
2 - Implication des parties prenantes.....	11
3 - Indicateurs de réussite	11
III - Développer l'inclusion dans la vie de campus	12
1 - Actions proposées	12
2 - Implication des parties prenantes.....	12
3 - Indicateurs de réussite	12
IV - Favoriser l'insertion professionnelle	12
1 - Actions proposées	12
2 - Implication des parties prenantes.....	12
3 - Indicateurs de réussite	12
Résumé synthétique de l'Axe 2 : Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap	13
AXE 3 : RECRUTEMENT, IDENTIFICATION ET ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT	14
I - Les enjeux	14
II - Le recrutement	14
1 – En amont.....	14
2 – Rédaction et diffusion de l'offre	14
3 – Lors du recrutement.....	14
III - Le parcours d'intégration.....	14
1 - Prise en compte du besoin individualisé	14



2 - Intégration et accompagnement	15
IV - Connaissance des ressources et de leurs utilisations	15
1 - Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)	15
2 - Marchés publics, Marchés réservés et Achats responsables	15
V - Suivi des indicateurs pour l'amélioration continue	15
1- Indicateurs et suivi	15
2- Amélioration continue	16
Résumé synthétique de l'Axe 3 : Recrutement, identification et accompagnement de l'agent	16
AXE 4 – INFORMATION, SENSIBILISATION, COMMUNICATION	17
I - L'information	17
1- Actions à mettre en place	17
2- Implication des parties prenantes	17
3- Indicateurs de réussite	17
II - Sensibilisation	18
1- Actions à mettre en place	18
2- Implication des parties prenantes	18
3- Indicateurs de réussite	18
III - Communication	18
1- Actions proposées par le schéma directeur Handicap	18
2- Implication des parties prenantes	19
3- Indicateurs de réussite	19
Résumé synthétique de l'Axe 4 : Information, sensibilisation, communication	20
AXE 5 : ENSEIGNEMENT, RECHERCHE ET PARTENARIATS	21
I - Intégrer le handicap au cœur de l'enseignement	21
1 - Rendre l'enseignement accessible à toutes et tous, sans distinction de handicap ni de parcours	21
2 - Former et soutenir les personnels enseignants et de recherche pour un enseignement inclusif	21
3 - Favoriser le travail en synergie avec les services d'accompagnement	21
4 - Créer une culture commune de l'inclusion	21
II - Intégrer le handicap au cœur de la recherche et des partenariats a l'IMT	22
1 - Organiser un état des lieux	22
2- Accroître la visibilité des travaux de recherche liés au handicap à l'IMT	22
3 - Intégrer la dimension handicap au cœur des travaux et projets de recherche menés à l'IMT	22
4 - Développer des partenariats stratégiques	22
Résumé synthétique de l'Axe 5 : Enseignement, recherche et partenariats	23
GLOSSAIRE	24
ANNEXES	25
Annexe 1 : Synthèse des axes prioritaires	25
Annexe 2 : Modèle de Plan d'accompagnement de l'élève en situation de handicap	26



INTRODUCTION

Le schéma directeur handicap 2026-2029 de l'Institut Mines-Télécom (IMT) s'articule autour de cinq axes stratégiques visant à renforcer l'accessibilité, l'équité et l'inclusion pour l'ensemble des membres de la communauté IMT.

Il repose sur **quatre principes transversaux**, qui guident l'ensemble des actions engagées :

- Une **approche coordonnée et évolutive**, pilotée par la gouvernance de l'IMT ;
- La **mobilisation de tous les acteurs** ;
- La mise en œuvre d'**actions concrètes, évaluables et adaptées** ;
- Une logique d'**amélioration continue**.

Ces principes irriguent l'ensemble des axes du schéma, qui se renforcent mutuellement :

L'axe 1 – Pilotage et moyens

Il définit le cadre de gouvernance du schéma, assuré par un comité de pilotage annuel. Il organise la coordination des acteurs internes (référentes et référents, directions, services) et prévoit les moyens humains, matériels et financiers mobilisables (réseau de référentes et référents, équipements adaptés, financement Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), Fonds Social Étudiants (FSE), etc.).

L'axe 2 – Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap

Il couvre l'identification des besoins, la mise en place d'un accompagnement individualisé (PAEH), les adaptations pédagogiques, les aides humaines et techniques, l'accessibilité de la vie étudiante, ainsi que l'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

L'axe 3 – Recrutement, identification et accompagnement de l'agent

Il décline les actions à mener pour garantir un processus de recrutement inclusif, l'intégration des personnels en situation de handicap, la mise en œuvre d'aménagements de poste adaptés et la mobilisation des ressources existantes.

L'axe 4 – Information, sensibilisation, communication

Il regroupe les outils et actions d'information à destination des personnels, élèves, nouvelles et nouveaux arrivants. Il comprend également les campagnes de sensibilisation et les actions de communication interne et externe visant à développer une culture commune de l'inclusion.

L'axe 5 – Enseignement, recherche et partenariats

Il encourage l'intégration du handicap dans les pratiques pédagogiques, la formation des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs à l'enseignement inclusif, ainsi que la valorisation de la thématique handicap dans les projets de recherche, les partenariats académiques et industriels.

La suite de ce document détaille les objectifs opérationnels associés à chacun de ces axes, ainsi que les actions concrètes et prioritaires prévues pour la période 2026-2029.



CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le schéma directeur du handicap à l'Institut Mines-Télécom s'appuie sur un cadre légal et réglementaire solide, garantissant l'égalité d'accès et la réussite des étudiants en situation de handicap dans ses écoles. **La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005, dite « Loi handicap », constitue la base de cet engagement, en affirmant le droit à la compensation, à l'accessibilité et à l'inclusion dans l'enseignement supérieur.**

Ce cadre est renforcé par :

- **Le Code de l'éducation (articles L114-1 à L114-5)**, qui formalise l'obligation d'adapter les parcours et les modalités d'évaluation, ainsi que la nécessité d'un accompagnement individualisé.
- **La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018**, qui favorise l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et encourage la collaboration avec les entreprises partenaires pour faciliter l'accès aux stages et à l'emploi.
- **Les normes d'accessibilité, précisées par des décrets et arrêtés**, qui assurent que les infrastructures, les outils numériques et les supports pédagogiques soient adaptés aux besoins spécifiques (accessibilité physique, logiciels adaptés, etc.).

Par ailleurs, la **Commission des Titres d'Ingénieur (CTI)** et la **Conférence des Grandes Écoles (CGE)** soulignent toutes deux l'importance d'une politique d'inclusion solide pour garantir l'égalité des chances aux élèves en situation de handicap.

La CTI recommande que les écoles d'ingénieurs :

- Garantissent l'accessibilité des locaux et des supports pédagogiques ;
- Adaptent les enseignements et les évaluations aux besoins des élèves en situation de handicap ;
- Forment les enseignantes et enseignants à la pédagogie inclusive ;
- Soutiennent l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap, notamment via des partenariats avec les entreprises ;
- Démonstrent l'efficacité de ces mesures lors des audits d'accréditation, conformément au référentiel CTI.

La CGE encourage les établissements à :

- Intégrer le handicap dans leur stratégie globale d'inclusion ;
- Mettre en place un accompagnement personnalisé avec un réseau de référentes et référents handicap ;
- Sensibiliser et former l'ensemble des personnels et des élèves ;
- Favoriser l'innovation pédagogique et organisationnelle pour répondre aux besoins spécifiques ;
- Valoriser ces initiatives dans leurs démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et auprès des partenaires.

Enfin, les ODD (Objectifs de développement durable) adoptés par les Nations Unies en 2015 visant à éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous et toutes d'ici 2030 mettent en avant, dans l'ODD 10 : la réduction des inégalités et l'importance de favoriser les dispositifs liés à l'égalité des chances.



AXE 1 : PILOTAGE ET MOYENS

Le pilotage du schéma directeur handicap s'appuie sur une coordination étroite entre les différents acteurs de l'établissement, avec un rôle clé joué par les référents handicap. Il est porté par une gouvernance engagée pour garantir un environnement inclusif, accessible et adapté aux usagers de l'IMT.

I - Pilotage

1 - Gouvernance et coordination générale

La gestion globale du schéma directeur handicap est assurée par un comité de pilotage composé de différents représentants de l'établissement :

- Le **comité de pilotage** se réunit au moins une fois par an. Il est composé d'un ou d'une représentante :
 - du secrétariat général,
 - de la direction des ressources humaines,
 - de la direction de la formation,
 - de la direction de la communication,
 - de la politique d'action sociale,
 - de deux écoles, désignés par leur direction,
 - des référentes et référents handicap pour les élèves,
 - des référentes et référents handicap pour les agents.
- La ou le **coordinateur handicap** est en charge de la mise en œuvre opérationnelle du schéma directeur et de son animation.

2 - Implication des parties prenantes

Le pilotage du schéma directeur implique une collaboration étroite avec différents acteurs internes et externes :

- **Les référentes et référents handicap** : présents dans toutes les entités de l'IMT, jouent un rôle central dans le suivi des actions et la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap.
- **Les élèves relais handicap** : intégrés dans les associations étudiantes, les élèves relais handicap assurent une veille, un relai, une médiation avec les services de l'école pour assurer la qualité de la prise en charge de leurs pairs en situation de handicap.
- **Tous les services et directions des écoles** : concernés de près ou de loin, parties prenantes dans le processus d'accueil et d'intégration des personnels et des élèves en veillant à respecter leurs obligations (logistique, vie de campus, stages, enseignement, communication...).
- **Les enseignantes et enseignants** : impliqués directement dans la mise en œuvre des aménagements pédagogiques, bénéficient des préconisations des référentes et référents handicap pour mieux comprendre les enjeux liés à l'inclusion et pour adapter leurs pratiques.
- **Les services de santé et de soutien médico-sociaux-psychologique** : ces services sont des partenaires essentiels dans le suivi des personnes en situation de handicap, en particulier pour apporter un soutien psychologique et social.
- **Les partenaires externes** : des collaborations avec des associations, des entreprises ou des institutions spécialisées sont mises en place en tant que de besoin pour renforcer les dispositifs d'accompagnement, notamment pour l'acquisition de matériel adapté ou pour la mise en place d'adaptations humaines ou techniques.

3 - Suivi et évaluation de la mise en œuvre

Le comité de pilotage dresse le bilan des actions menées au cours de l'année et définit les priorités stratégiques ainsi que les objectifs à court, moyen et long terme.

Il définit des indicateurs de performance, tels que le taux de satisfaction des élèves, le nombre d'aménagements mis en place...

II - Moyens humains, techniques et financiers du schéma directeur handicap de l'IMT

1 - Moyens humains

L'accompagnement des élèves et des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement repose sur la compétence de personnels dédiés, formés et/ou sensibilisés aux enjeux du handicap. Parmi les membres clés on trouve :



- **Les référentes et référents handicap** : présents dans chaque entité de l'IMT, assurant un accompagnement de proximité et un suivi individualisé. Leur mission concerne :
 - **l'évaluation des besoins** de chacun et chacune en fonction du handicap ;
 - **la coordination des aménagements** en collaboration avec les services de scolarité, les enseignantes et enseignants, les services RH et logistiques ;
 - **la sensibilisation des personnels et des élèves** aux différents types de handicap et aux pratiques inclusives ;
 - **le soutien pédagogique des enseignantes et enseignants** en leur fournissant les outils et les ressources nécessaires pour adapter leurs pratiques pédagogiques ;
 - **le soutien psychologique et social** en orientant les personnels et les élèves vers les services de soutien, de santé et de bien-être de l'établissement si besoin.
- **Les équipes RH** : elles assurent l'inclusion des personnels en situation de handicap en adaptant les processus de recrutement et les conditions de travail en mettant en place les aménagements nécessaires.
- **Les personnels enseignants** : adaptent leurs méthodes pédagogiques et leurs contenus de cours afin de favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap dans l'ensemble des dispositifs de formation.
- **Les services de soutien médico-sociaux-psychologiques** : à la disposition de tous et toutes pour aider les personnes en situation de handicap à surmonter leurs éventuelles difficultés personnelles ou d'adaptation.

2 - Moyens techniques et matériels

Les moyens techniques mis en place pour assurer l'inclusion des élèves et des personnels en situation de handicap sont essentiels pour leur réussite. Parmi les principales mesures :

- **La formation** qui a pour objectif de sensibiliser et de former à l'inclusion des personnes en situation de handicap (exemple, les élèves relais au sein des associations) ;
- **L'accessibilité des locaux** conduite et portée dans le cadre du schéma directeur immobilier de l'IMT ;
- **L'accessibilité numérique** par la mise à disposition de logiciels spécialisés et d'équipements informatiques adaptés ainsi que des ressources intranet et pédagogiques en ligne accessibles (texte audio, sous-titres, etc.) ;
- **L'aménagement des études et des conditions de passage des examens** pour les élèves ayant des besoins spécifiques (temps supplémentaire, présence d'un auxiliaire, aménagement du poste de travail, etc.), selon les nécessités identifiées ;
- **L'adaptation du cadre de travail et de télétravail** par l'achat de matériel adapté pour les personnes bénéficiaires d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

3 - Moyens financiers

Le financement de la mise en œuvre du schéma directeur repose sur une combinaison de fonds propres de l'IMT et d'aides extérieures :

- **Budget interne** : le financement des aménagements liés au handicap couvre les besoins identifiés, incluant l'adaptation des locaux, l'achat de matériels spécialisés et la rémunération du personnel dédié. Une ligne budgétaire est aussi prévue pour des actions de sensibilisation ponctuelles, tels que des forums sur le handicap ;
- **Aides du FIPHFP pour les agents** : en tant qu'établissement public, l'IMT bénéficie des aides financières du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) destinées à financer divers aménagements ;
- **Le fonds social étudiant (FSE)** : sur évaluation des besoins réalisée par la ou le référent handicap de l'école, la commission FSE, peut accorder un financement exceptionnel pour permettre l'adaptation de la scolarité ou de l'environnement de travail de l'élève ;
- **La Fondation Mines-Télécom** : elle peut, le cas échéant, contribuer au financement d'actions ou de projets innovants visant à sensibiliser sur le handicap les membres de l'IMT ;
- **Les entreprises et associations partenaires** : elles jouent un rôle clé dans l'insertion professionnelle des élèves en leur offrant des terrains de stage et des contrats d'apprentissage ou des bourses d'étude. Elles interviennent lors d'événements organisés par l'IMT et ses écoles pour mettre en avant leur politique handicap.



Résumé synthétique de l'Axe 1 : Pilotage et moyens

Thème	Sous-thèmes	Éléments clés
I. Pilotage	1. Gouvernance et coordination générale	<ul style="list-style-type: none">- Comité de pilotage annuel (direction, RH, formation, communication, référents handicap, etc.)- Coordinateur ou coordinatrice handicap : mise en œuvre opérationnelle
	2. Implication des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none">- Référentes et référents handicap : rôle central dans chaque entité- Élèves relais : médiation et sensibilisation- Services des écoles : intégration logistique, pédagogique, RH...- Enseignantes et enseignants : adaptation pédagogique avec appui des référentes et référents- Services médico-psycho-sociaux : soutien et suivi- Partenaires externes : matériel, accompagnement, expertises
	3. Suivi et évaluation	<ul style="list-style-type: none">- Bilan annuel par le comité de pilotage- Définition d'objectifs (court, moyen, long terme)- Indicateurs de performance (satisfaction, nombre d'aménagements, etc.)
II. Moyens	1. Moyens humains	<ul style="list-style-type: none">- Référentes et référents handicap : accompagnement, coordination, sensibilisation- DRH : inclusion des personnels- Enseignantes et enseignants : adaptation des méthodes- Services de soutien : aide aux personnes concernées
	2. Moyens techniques et matériels	<ul style="list-style-type: none">- Formation à l'inclusion- Accessibilité des locaux (via schéma immobilier)- Accessibilité numérique (logiciels, contenus adaptés)- Aménagements d'études et d'examens- Adaptation du poste de travail et télétravail (matériel spécifique)
	3. Moyens financiers	<ul style="list-style-type: none">- Budget interne (aménagements, matériel, sensibilisation)- Aides FIPHFP (agents)- Fonds social étudiant (FSE)- Fondation Mines-Télécom (projets innovants)- Entreprises/associations partenaires (stages, bourses, événements)



AXE 2 : ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

L'inclusion des élèves en situation de handicap constitue une priorité pour chaque école de l'Institut Mines-Télécom. Ce schéma directeur a pour objectif de structurer et de renforcer les dispositifs d'accompagnement, afin de garantir à tous et toutes un accès équitable à la formation et à la vie étudiante.

I - Identifier et accompagner l'élève en situation de handicap

1 - Actions proposées

- Recensement des élèves en situation de handicap (reconnu, temporaire, en cours de reconnaissance ou souffrant d'une pathologie reconnue par un médecin qui nécessite un aménagement) dans chaque école de l'IMT ;
- Récupération de l'information via le système d'information de l'école lors de l'inscription pour faciliter et anticiper l'intégration de l'élève dès la rentrée scolaire ;
- Mise en place avec la ou le référent handicap d'un plan d'Accompagnement et d'aménagement de l'élève en situation de handicap (PAEH) pour un suivi personnalisé.
- Optimisation de la collaboration avec les services de médecine préventive ;
- Développement de l'accompagnement des élèves souhaitant réaliser une mobilité (exemple : établir une attestation en anglais pour les écoles d'échanges).

2 - Implication des parties prenantes

- Les référentes et référents handicap des élèves ;
- Les services scolarités pour la mise en œuvre et la gestion des aménagements ;
- Les enseignantes et enseignants pour l'adaptation des modalités pédagogiques ;
- Les services médicaux et sociaux pour le suivi de la santé des élèves concernés ;
- Les services des relations internationales et stages pour l'articulation avec les interlocuteurs externes

3 - Indicateurs de réussite

- Nombre d'élèves recensés et accompagnés ;
- Satisfaction des élèves et taux d'utilisation du PAEH via des enquêtes annuelles ;
- Nombre d'élèves en situation de handicap en mobilité internationale.

II - Développer les outils et moyens d'accompagnement

1 - Actions proposées

- Acquisition et déploiement de matériel adapté (sièges ergonomiques, logiciels spécifiques, ordinateurs adaptés) et mise en commun entre écoles de l'IMT ;
- Développement de mesures d'assistance (interne, externe, ex : prise de notes...) ;
- Sensibilisation du corps pédagogique sur l'élaboration de supports de cours inclusifs ;
- Développement de partenariats et labels ;
- Mise en place d'une plateforme de livres numériques accessibles et partagés entre les bibliothèques des écoles.

2 - Implication des parties prenantes

- Les services techniques et logistiques pour l'adaptation des infrastructures ;
- Les enseignantes et enseignants pour l'adaptation des supports pédagogiques ;
- Les référentes et référents handicap des élèves en lien avec les services scolarités pour la mise en place des aides humaines et techniques ;
- Les équipes pédagogiques pour l'accompagnement des enseignantes et enseignants ;
- La ou le coordinateur handicap ;
- Les bibliothèques et services numériques pour la plateforme de livres numériques.

3 - Indicateurs de réussite

- Recensement du matériel attribué et du nombre d'assistance déployée rapporté au nombre d'élèves ;
- Évaluation de la satisfaction des élèves concernés via des questionnaires annuels ;
- Nombre de ressources numériques mises à disposition.



III - Développer l'inclusion dans la vie de campus

1 - Actions proposées

- Création d'un réseau de soutien et de parrainage entre élèves ;
- Prise en compte du handicap dans l'organisation des événements festifs et associatifs proposés dans les écoles de l'IMT ;
- Aménagement d'un espace de repos accessible et adapté sur chaque campus ;
- Inciter à la création d'un club ou d'un comité étudiant dédié.

2 - Implication des parties prenantes

- Les associations étudiantes et bureaux des élèves pour l'inclusion dans les activités ;
- La ou le chargé de la vie étudiante, de la vie de campus et les responsables des sports ;
- La ou le secrétariat général pour l'aménagement des espaces de repos ;
- Les référents et référents handicap des élèves et la ou le coordinateur handicap pour le suivi des actions.

3 - Indicateurs de réussite

- Nombre d'événements et d'initiatives inclusives organisés ;
- Taux de participation des élèves en situation de handicap aux activités du campus ;
- Évaluation de la satisfaction des élèves via des questionnaires annuels.

IV - Favoriser l'insertion professionnelle

1 - Actions proposées

- Accompagner les élèves en situation de handicap dans leur orientation et recherche de stage ;
- Mettre en relation des élèves avec les entreprises partenaires pour faciliter l'obtention de stage et l'intégration à l'embauche des élèves en situation de handicap ;
- Inciter à la reconnaissance officielle du handicap par la Maison Départementale du Handicap (MDPH).

2 - Implication des parties prenantes

- Les services des stages et relations entreprises pour la mise en relation avec les services de recrutement ;
- Les référents et référents handicap des élèves pour le suivi des parcours d'orientation ou de réorientation ;
- Les entreprises et associations partenaires.

3 - Indicateurs de réussite

- Pourcentage d'élèves en situation de handicap accompagnés vers l'emploi et les stages ;
- Taux d'insertion professionnelle des élèves diplômés ayant bénéficié d'un accompagnement au titre du handicap dans le groupe IMT ;
- Nombre d'entreprises partenaires engagées dans l'inclusion.



Résumé synthétique de l'Axe 2 : Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap

Thème	Sous-thèmes	Éléments clés
I. Identifier et accompagner l'élève en situation de handicap	1. Actions proposées	<ul style="list-style-type: none"> - Recensement des élèves (handicap reconnu ou temporaire) - Intégration anticipée via le système d'information - Mise en place du PAEH - Coopération avec la médecine préventive - Aide à la mobilité internationale
	2. Implication des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Référentes et référents handicap élèves - Services de scolarité - Enseignantes et enseignants - Services médicaux et sociaux - Relations internationales et stages
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'élèves accompagnés - Satisfaction élèves et usage du PAEH - Élèves en mobilité internationale
II. Développer les outils et moyens d'accompagnement	1. Actions proposées	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisition et mutualisation de matériel adapté - Déploiement d'aide humaine - Sensibilisation à l'inclusion pédagogique - Partenariats / Labels - Plateforme partagée de livres numériques accessibles
	2. Implication des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Services techniques/logistiques - Enseignantes et enseignants - Référentes et référents handicap / services scolarité - Équipes pédagogiques - La ou le coordinateur handicap - Bibliothèques et services numériques
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Matériel attribué / Aide humaine déployée - Satisfaction des élèves - Nombre de ressources numériques accessibles
III. Développer l'inclusion dans la vie de campus	1. Actions proposées	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau de soutien entre élèves - Inclusion dans les événements associatifs - Espaces de repos accessibles - Création de clubs/commissions handicap
	2. Implication des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Associations étudiantes / BDE - Personne ou équipe en charge de la vie étudiante - Secrétariat général - Référentes, référents et la ou le coordinateur handicap
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'événements inclusifs - Taux de participation des élèves en situation de handicap - Satisfaction via enquêtes
IV. Favoriser l'insertion professionnelle	1. Actions proposées	<ul style="list-style-type: none"> - Orientation / aide à la recherche de stage - Mise en relation avec entreprises partenaires - Incitation à la reconnaissance du handicap (MDPH)
	2. Implication des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Services stages / relations entreprises - Référentes et référents handicap élèves - Entreprises / associations partenaires
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage d'élèves accompagnés vers l'emploi - Taux d'insertion des diplômés en situation de handicap - Nombre d'entreprises partenaires engagées



AXE 3 : RECRUTEMENT, IDENTIFICATION ET ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

L'Institut Mines-Télécom s'engage activement en faveur de l'inclusion en mettant en place des actions concrètes pour recruter, repérer et accompagner ses personnels. Cette démarche vise à garantir l'égalité des chances et un environnement de travail adapté à chacun et chacune. Elle s'inscrit dans une politique globale de ressources humaines responsable et inclusive.

I - Les enjeux

L'engagement en faveur de l'inclusion vise à garantir un accès équitable à l'emploi pour tous et toutes, en luttant activement contre les discriminations (cf. le Plan de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations et la Charte respect-égalité).

Il s'inscrit dans le respect des obligations légales, notamment le taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Au-delà du cadre réglementaire, il s'agit de valoriser les compétences et la diversité, en reconnaissant les talents sans se limiter au handicap, et en enrichissant l'entreprise grâce à des profils variés.

Cet engagement passe également par la création d'un environnement de travail inclusif, fondé sur le bien-être, l'adaptation des postes et la sensibilisation des équipes, tout en répondant aux enjeux de responsabilité sociétale.

II - Le recrutement

1 – En amont

Dans une démarche inclusive, les directions et services RH s'assurent que le processus de recrutement est équitable et adapté, en formant les équipes et en aménageant les conditions d'entretien si besoin, et veillent à :

- sensibiliser les équipes RH et les managers à la diversité et au handicap ;
- identifier les besoins et possibilités d'aménagement de poste ;
- revoir les fiches de poste pour éviter toute discrimination indirecte ;
- aligner les processus de recrutement sur les principes de diversité et d'inclusion ;
- construire des partenariats durables avec des acteurs associatifs et institutionnels locaux et nationaux afin de favoriser une synergie territoriale.

2 – Rédaction et diffusion de l'offre

Les services RH veillent à rédiger et diffuser des offres d'emploi accessibles à tous et toutes, en valorisant l'ouverture aux personnes en situation de handicap et en utilisant des canaux adaptés.

- rédiger des offres d'emploi inclusives, claires et sans termes excluants ;
- mentionner l'ouverture du poste aux personnes en situation de handicap ;
- diffuser l'offre sur des canaux spécialisés (Cap emploi, Handi-cv, etc.).

3 – Lors du recrutement

Les services RH veillent à garantir un processus de recrutement équitable et adapté, en formant les équipes et en aménageant les conditions d'entretien si besoin.

- sensibiliser les jurys et former les équipes de recrutement en lien étroit avec les managers pour garantir un accompagnement adapté tout au long du processus de recrutement ;
- adapter les entretiens (lieu, format, durée) si nécessaire ;
- évaluer les compétences et le potentiel, non la situation de handicap ;
- s'assurer de la neutralité et de l'équité des critères de sélection.

III - Le parcours d'intégration

1 - Prise en compte du besoin individualisé

La prise en compte individualisée des situations de handicap s'appuie sur plusieurs leviers :

Une rubrique dédiée dans la fiche de renseignement permet, dans le respect strict de la confidentialité, de signaler un statut RQTH.



Pour les personnels ayant déclaré ce statut, un échange avec la ou le référent handicap est proposé afin d'évaluer les besoins spécifiques (matériel adapté, aménagements de poste, accompagnement personnalisé, etc.).

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la sensibilisation des personnels non déclarés RQTH, notamment à travers la diffusion d'informations sur les dispositifs existants dans le livret d'accueil et autres supports dédiés.

2 - Intégration et accompagnement

Sensibilisation des personnes nouvellement recrutées

Des sessions de sensibilisation au handicap sont organisées afin de favoriser une meilleure compréhension des situations rencontrées, notamment grâce à l'utilisation d'outils immersifs comme la réalité virtuelle.

Ces actions sont complétées par une présentation détaillée des aides existantes, qu'elles soient techniques, humaines ou financières, tels que par exemple le chèque emploi service universel (CESU), les aides à l'aménagement de poste ou les soutiens financiers spécifiques (indemnité handicap Action sociale).

Pour garantir un accès permanent à l'information, des ressources complètes sont disponibles sur l'intranet (Min&Tel) afin de permettre à l'ensemble des personnels de s'informer facilement sur les dispositifs d'inclusion et les démarches associées.

Suivi et aménagements

L'accompagnement des personnels repose sur une évaluation continue de leurs besoins, permettant d'ajuster les aménagements en fonction de l'évolution de leur situation.

Cette démarche s'appuie sur une collaboration étroite entre les différentes parties prenantes : la personne référente handicap, la personne en charge de l'accompagnement social, l'équipe RH, la médecine du travail, ainsi que les personnes responsables de la prévention et des moyens généraux, afin de garantir une prise en charge cohérente et concertée.

IV - Connaissance des ressources et de leurs utilisations

1 - Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

Organisme public chargé de soutenir financièrement les employeurs publics dans leurs actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, il accompagne la mise en œuvre de politiques inclusives à travers des aides, des conseils et des partenariats.

Le FIPHFP apporte également un soutien financier qui inclut le financement des aménagements de poste, comme l'acquisition de mobilier ergonomique, de logiciels adaptés ou l'adaptation des locaux, ainsi que la prise en charge partielle des surcoûts liés à ces ajustements.

Il soutient également les actions d'accompagnement telles que le tutorat, la formation spécifique, et contribue au financement des initiatives de sensibilisation et de formation des équipes à l'inclusion du handicap.

2 - Marchés publics, Marchés réservés et Achats responsables

L'IMT veille à intégrer l'inclusion dans sa politique d'achats en priorisant, dans le cadre des appels d'offres publics, les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'achats responsables, en valorisant les prestataires impliqués dans des actions inclusives.

Un suivi et une évaluation des marchés attribués sont également mis en place afin de mesurer leur impact social et économique, en cohérence avec les engagements RSE de l'Institut Mines-Télécom.

V - Suivi des indicateurs pour l'amélioration continue

1- Indicateurs et suivi

Il s'agit de définir des indicateurs de performance pertinents pour évaluer l'impact des actions mises en place, tels que le taux d'embauche, le taux de maintien dans l'emploi, la satisfaction des salariés, etc. et de réaliser des bilans annuels présentés en instances (F3SCT, comité de pilotage...) pour analyser l'efficacité des mesures adoptées et ajuster les actions en fonction des résultats obtenus.



2- Amélioration continue

L'Institut Mines-Télécom adopte une démarche inclusive fondée sur le dialogue avec les personnes en situation de handicap, afin d'adapter les dispositifs en fonction de leurs besoins réels.

Cette approche s'appuie sur différents outils d'évaluation comme le baromètre social, la démarche qualité, le label Développement durable et Responsabilité sociétale (DD&RS) ou encore Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R), pour suivre les perceptions et les évolutions internes.

Elle se traduit également par des actions de sensibilisation destinées à ancrer les réflexes inclusifs au sein de l'organisation, à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes concernées, à faciliter la déclaration de leur situation et à leur proposer un accompagnement adapté. Enfin, elle vise à anticiper les éventuelles difficultés et à promouvoir durablement une culture inclusive au sein des entités de l'IMT.

Résumé synthétique de l'Axe 3 : Recrutement, identification et accompagnement de l'agent

Thème	Sous-thèmes	Éléments clés
I. Enjeux		<ul style="list-style-type: none"> - Garantir l'accès équitable à l'emploi - Atteindre le taux d'emploi légal (6%) - Valoriser la diversité et les compétences - Créer un environnement de travail adapté et inclusif
II. Recrutement	1. En amont	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation des RH et managers - Identification des besoins d'aménagement - Revue des fiches de poste - Partenariats avec acteurs associatifs
	2. Rédaction et diffusion	<ul style="list-style-type: none"> - Offres d'emploi inclusives - Mention explicite de l'ouverture au handicap - Diffusion via des canaux spécialisés
	3. Pendant le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des jurys - Adaptation des entretiens si nécessaire - Évaluation centrée sur les compétences - Neutralité des critères de sélection
III. Parcours d'intégration	1. Besoin individualisé	<ul style="list-style-type: none"> - Signalement RQTH confidentiel dans la fiche de renseignement - Échange avec la ou le référent handicap - Diffusion d'informations sur les dispositifs existants
	2. Intégration et accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation au handicap (ex : réalité virtuelle) - Présentation des aides (CESU, aménagements, financements) - Mise à disposition de ressources sur l'intranet - Suivi individualisé et concerté avec DRH, référent et référente handicap, assistant ou assistante sociale, prévention
IV. Ressources et financements		<ul style="list-style-type: none"> - FIPHFP : financement aménagements, formations, accompagnement - Achats responsables : prioriser les EA et ESAT dans les marchés publics - Suivi de l'impact social des marchés attribués
V. Suivi et amélioration continue	1. Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'embauche et de maintien dans l'emploi - Satisfaction des personnels - Bilans annuels d'impact présentés en instances
	2. Amélioration continue	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogue régulier avec les personnels concernés - Baromètre social, labellisation (DD&RS, HRS4R) - Actions de sensibilisation - Adaptation proactive des dispositifs



AXE 4 – INFORMATION, SENSIBILISATION, COMMUNICATION

L'information, la sensibilisation et la communication constituent des leviers essentiels pour instaurer une culture inclusive et lutter contre les stéréotypes liés au handicap. Il s'agit de mettre en œuvre des actions visant à informer les acteurs, valoriser les bonnes pratiques, encourager un dialogue continu autour des enjeux du handicap et lutter contre toute forme de discrimination.

I - L'information

L'information de tous et toutes, et des personnes en situation de handicap en particulier, sur leurs droits et les processus en cours, est une étape indispensable à la bonne prise en compte du handicap au sein de l'IMT.

1- Actions à mettre en place

Mise à disposition de supports d'information

- Des supports synthétiques sont remis aux nouveaux personnels et aux élèves : fiche d'information, livret d'accueil ou documentation numérique regroupant les coordonnées utiles, les démarches à suivre et les principales aides mobilisables.
- Mise à jour régulières des supports sur le site internet et l'intranet de l'IMT ainsi que ceux des écoles.
- Lors de salons étudiants et des journées portes ouvertes, ces supports sont présentés et mis à disposition.

Information des personnels

- Lors de leur intégration les personnels sont informés de la politique handicap de l'établissement. Les grands principes de la démarche handicap sont présentés : cadre réglementaire, valeurs portées par l'établissement, engagements concrets.
- Ce moment permet également d'identifier les personnes ressources, leurs rôles, ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants en matière d'aménagement de poste, de maintien dans l'emploi ou de soutien psychologique et social.

Information des élèves

- Dès le mois de septembre, lors des amphis de rentrée, un temps est systématiquement consacré à la présentation des mesures mises en place pour garantir l'égalité des chances. Les élèves, étudiantes et étudiants sont informés de l'existence des référentes et référents handicap, des possibilités d'aménagement de la scolarité et des examens, ainsi que des démarches à entreprendre pour en bénéficier.

Information sur l'accessibilité du campus

- Selon les besoins identifiés, une documentation adaptée est proposée pour faciliter l'accessibilité du cadre de vie et d'étude. Cela peut inclure des marquages au sol, des panneaux en braille, ou d'autres aménagements spécifiques.

2- Implication des parties prenantes

- Les directions des ressources humaines et les services de scolarités des différentes entités de l'IMT informent, orientent, accompagnent vers les représentants handicap compétents.
- Les référentes et référents handicap élèves et personnel travaillent conjointement à l'information des différents publics.
- Les directions et services communication s'assurent de la bonne diffusion des informations par tous les canaux à leur disposition : site internet de l'établissement, messagerie, écrans TV campus...
- Les élèves délégués de promotion ou relais associatifs donnent à leurs pairs les premières informations.
- Les personnels en charge des journées portes ouvertes ou des forums de recrutement relaient les informations utiles sur le handicap
- Les représentantes et représentants des services médico-sociaux sont mis à disposition dans les écoles.

3- Indicateurs de réussite

- Nombre de documents et supports diffusés
- Taux de consultation des ressources en ligne
- Nombre de réunions d'information (élèves, personnels)
- Taux de participations aux réunions d'information côté personnels et côté élèves



II - Sensibilisation

La sensibilisation constitue un levier essentiel pour favoriser la reconnaissance du handicap et encourager sa prise en compte effective au sein de l'établissement. En contribuant à changer les représentations, elle participe activement à la construction d'un environnement inclusif et elle participe à lutter contre toutes formes de discrimination (cf. Plan de la lutte contre le harcèlement, violences sexistes et sexuelles, et discrimination).

1- Actions à mettre en place

- Une journée annuelle dédiée au handicap, commune à toutes les écoles, est organisée afin de favoriser la compréhension, le dialogue et l'engagement autour de cette thématique. En complément, chaque entité peut organiser des événements de sensibilisation spécifiques, adaptés à son contexte local.
- Des ateliers de sensibilisation ou des conférences thématiques sont proposés aux personnels comme aux élèves au moins une fois par an. Ils peuvent être organisés avec des intervenantes et intervenants externes spécialisés.
- Des modules de sensibilisation sont intégrés dans les parcours pédagogiques, incluant notamment des cours sur la diversité, des fresques participatives, des interventions de professionnels du handicap, des expériences immersives en réalité virtuelle, ainsi que des cours électifs.

2- Implication des parties prenantes

- Les référentes et référents handicap organisent les actions de sensibilisation et assurent le lien avec les services en internes (supports informatiques, ingénieurs pédagogiques...) et les partenaires extérieurs.
- Les équipes RH mettent en œuvre les actions de sensibilisation à destination des personnels.
- Les directeurs ou directrices de programme, les enseignantes-chercheuses, les enseignants-chercheurs, les équipes scolarité participent à la planification et à la réalisation des actions en faveur des étudiantes, étudiants et élèves.
- Les associations étudiantes sont des relais indispensables à la participation des étudiants lors de ces actions.
- Les partenaires externes interviennent ponctuellement sur demande.

3- Indicateurs de réussite

- Nombre d'actions de sensibilisation organisées par an (élèves et personnels)
- Taux de participation aux formations et ateliers
- Évaluation du niveau de satisfaction des participants par le biais de questionnaires complétés par les participants à l'issue des différents événements

III - Communication

Une communication claire, accessible et régulière est essentielle pour valoriser les actions menées en faveur du handicap. Elle permet de mobiliser l'ensemble des parties prenantes, en interne comme en externe.

1- Actions proposées par le schéma directeur Handicap

Valorisation et cohérence des actions

La communication autour des initiatives en faveur du handicap s'inscrit dans une stratégie globale de valorisation des engagements inclusifs de l'IMT.

Elle vise à :

- renforcer la visibilité institutionnelle des actions menées ;
- illustrer concrètement la mise en œuvre des valeurs d'équité et d'inclusion portées par l'IMT ;
- encourager la mobilisation collective des personnels, élèves et partenaires.

Les actions sont relayées de manière cohérente sur les réseaux sociaux, dans les newsletters internes, via des affichages sur les différents campus, dans une logique de communication intégrée et à forte valeur symbolique.

Supports d'information ciblés

Des supports de communication adaptés aux différents publics sont conçus afin d'assurer une compréhension et une appropriation optimales des messages :

- Brochures thématiques (papier ou numériques) présentant les dispositifs, témoignages et bonnes pratiques ;
- Tutoriels en ligne pour accompagner les acteurs dans leurs démarches (reconnaissance RQTH, aménagements, etc.) ;
- Affiches et visuels courts et percutants, diffusés dans les espaces fréquentés et sur les canaux digitaux.



Chaque support est pensé dans une logique **multicanale** et **inclusive**, en cohérence avec les codes graphiques et éditoriaux de l'IMT.

Accessibilité et communication responsable

Toutes les communications doivent respecter le « Code de la communication responsable de l'IMT », et la partie 3.1 Pour des contenus numériques plus accessibles à tous les publics en particulier. Le code est disponible sur Min&Tel : <https://mintel.imt.fr/voir.php?id=5957>.

Des rappels réguliers sur les bonnes pratiques d'accessibilité numérique sont diffusés afin de garantir des supports inclusifs pour tous les publics (personnes DYS, daltoniennes, malvoyantes, etc.).

Cette approche s'inscrit dans une démarche qualité continue de la communication institutionnelle.

Diffusion d'informations ponctuelles et campagnes annuelles

Des contenus ponctuels valorisent les événements et initiatives phares :

- participations à des concours et campagnes nationales (ex. : TousHanScène) ;
- relais des communications des réseaux partenaires (IMT Handicap, CGE, Fédéeh, etc.) ;

Une campagne annuelle d'affichage autour d'un thème fédérateur renouvelé chaque année, comprenant :

- affiches diffusées entre septembre à juin ;
- une exposition récapitulative organisée en fin d'année.

Une communication événementielle ciblée permet ainsi de rythmer l'année et d'entretenir une dynamique de sensibilisation.

Sensibilisation et engagement participatif

Pour renforcer l'adhésion interne, une sensibilisation ludique et participative est encouragée à travers :

- Quiz annuel sur le handicap proposé aux personnels, dans le cadre d'événements dédiés ou à l'initiative des services RH ;
- Actions interactives favorisant l'implication et le dialogue autour des thématiques de l'inclusion.

Coordination des acteurs engagés

Un calendrier annuel de rencontres est mis en place entre les référents handicap et les représentants étudiants (élus ou associatifs), pour faciliter le partage d'informations et la coordination des actions.

2- Implication des parties prenantes

- Les référents handicap conçoivent et coordonnent les actions de communication avec les directions de la communication et veillent à la mise à jour régulière des outils (site web, intranet, réseaux sociaux).
- Les directions Communication assurent la mise en valeur et la diffusion stratégique des initiatives à travers les médias institutionnels et externes
- Les associations étudiantes ou élues et élus étudiants relaient la communication aux élèves par tous les moyens à leur disposition et partagent leurs propres initiatives avec les référents et référentes handicap.

3- Indicateurs de réussite

- Taux de participation aux événements de sensibilisation et d'information ;
- Visibilité et engagement sur les réseaux sociaux (vues, partages, interactions, taux de clics) et sur les actualités sur le site web ou l'intranet ;
- Retours qualitatifs des élèves et des personnels (enquêtes, sondages, suggestions).
- Une analyse annuelle des retombées permettra d'ajuster les messages, supports et canaux, pour renforcer en continu l'efficacité et la portée de la communication inclusive.



Résumé synthétique de l'Axe 4 : Information, sensibilisation, communication

Thème	Sous-thèmes	Éléments clés
I. Information	1. Actions à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> - Livrets d'accueil, fiches d'information, supports numériques régulièrement mis à jour - Présentation systématique aux élèves (amphi de rentrée) et aux personnels (intégration) - Accessibilité des campus (signalétique, documents spécifiques, etc.)
	2. Acteurs impliqués	<ul style="list-style-type: none"> - Référentes et référents handicap personnels et élèves - Services RH, scolarité, communication - Délégués de promotion, associations étudiantes - Personnel en charge des salons/portes ouvertes - Services médico-sociaux
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de supports diffusés - Taux de consultation en ligne - Nombre de réunions d'information - Taux de participation
II. Sensibilisation	1. Actions à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> - Journée annuelle handicap commune à toutes les écoles - Ateliers/conférences (thématiques ou immersifs) - Modules pédagogiques intégrés aux formations (cours, certificats, RV, fresques)
	2. Acteurs impliqués	<ul style="list-style-type: none"> - Référentes et référents handicap (organisation) - Services RH (agents), enseignants, scolarité (élèves) - Associations étudiantes (mobilisation) - Partenaires externes (interventions)
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions menées - Nombre de participants - Taux de satisfaction via enquêtes post-événement
III. Communication	1. Actions à mettre en place	<ul style="list-style-type: none"> - Valorisation des actions sur les différents supports en ligne (web, intranet, réseaux sociaux, newsletters...) - Création de supports ciblés : brochures, tutoriels, affiches - Communication inclusive et responsable (accessibilité numérique) - Campagnes d'affichage thématiques + quizz ludique - Coordination par un calendrier annuel avec les référentes et référents, les représentantes et représentants étudiants
	2. Acteurs impliqués	<ul style="list-style-type: none"> - Référentes et référents handicap (création, coordination) - Directions communication (diffusion, valorisation) - Étudiantes et étudiants élus ou associatifs (relais terrain)
	3. Indicateurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de participation aux événements de sensibilisation et d'information ; - Visibilité et engagement sur les réseaux sociaux (vues, partages, interactions, taux de clics) et sur les actualités sur le site web ou l'intranet ; - Retours qualitatifs des élèves et des personnels (enquêtes, sondages, suggestions). - Une analyse annuelle des retombées



AXE 5 : ENSEIGNEMENT, RECHERCHE ET PARTENARIATS

Engagé pour une société plus inclusive, l'IMT renforce activement la question du handicap dans ses démarches en matière d'enseignement, de recherche et de partenariats. En soutenant ses équipes de recherche et formation et en adaptant ses pratiques, l'établissement affirme sa volonté de former, innover et collaborer dans une logique d'égalité des chances et d'impact sociétal.

I - Intégrer le handicap au cœur de l'enseignement

1 - Rendre l'enseignement accessible à toutes et tous, sans distinction de handicap ni de parcours

Les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs ont à la fois des obligations légales et des devoirs déontologiques envers les étudiants en situation de handicap. Ces obligations sont définies par le Code de l'éducation, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, et la réglementation relative à l'enseignement supérieur.

Les textes prévoient :

- l'obligation de non-discrimination ;
- l'accessibilité des enseignements quel que soit le handicap ;
- l'obligation d'appliquer les aménagements décidés par la cellule handicap ou le médecin de prévention : temps supplémentaire, supports adaptés, changement de modalité d'évaluation, etc.
- l'obligation de coopération avec les référentes et référents handicap et les médecins, afin d'assurer la mise en œuvre effective des dispositifs adaptés.

2 - Former et soutenir les personnels enseignants et de recherche pour un enseignement inclusif

Former et accompagner les personnels enseignants et de recherche est essentiel pour favoriser un enseignement réellement inclusif. Beaucoup ne disposent pas encore des connaissances, des repères ou des outils nécessaires pour adapter leurs pratiques pédagogiques aux élèves en situation de handicap. Aussi, pour garantir une expérience d'apprentissage équitable pour toutes et tous les élèves, il est nécessaire de soutenir la conception et la mise en œuvre d'enseignements inclusifs ouverts à toutes et tous.

La création d'un socle commun de bonnes pratiques pédagogiques, partagé et régulièrement actualisé, permettra de diffuser une véritable culture de l'inclusion au sein de l'IMT.

Plusieurs actions peuvent être mises en place :

- mise à disposition d'outils adaptés pour faciliter la pédagogie inclusive ou la compensation des troubles moteurs, cognitifs, DYS... (ex : aide à la prise de note, support numérique accessible, claviers adaptés, logiciels de reconnaissance vocale...) ;
- guide pratique ou fiches pédagogiques recensant les adaptations possibles, proposant des exemples concrets et des contacts ressources internes ;
- renforcement du lien entre les équipes d'enseignement et le réseau des référentes et référents handicap, en facilitant l'accès à un accompagnement individualisé et en valorisant ce réseau comme ressource de proximité.

3 - Favoriser le travail en synergie avec les services d'accompagnement

Pour garantir une réelle inclusion, les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs sont invités à collaborer étroitement avec les référentes et référents handicap, les équipes pédagogiques et, le cas échéant, les services médico-sociaux. Ensemble, ils peuvent concevoir les aménagements et les accompagnements nécessaires pour répondre aux besoins de chaque élève en situation de handicap.

Pour ce faire il est important de :

- clarifier les rôles et responsabilités de chacun et chacune dans la chaîne d'inclusion ;
- faciliter les échanges via des outils partagés (fiches de liaison, procédures d'alerte, outils de suivi).

4 - Créer une culture commune de l'inclusion

L'objectif est de faire de l'accessibilité une norme partagée par toutes et tous, et non une exception ou une contrainte supplémentaire.

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés pour y parvenir :



- la valorisation des enseignantes et enseignants investis (reconnaissance pédagogique) ;
- l'intégration de l'inclusion dans les référentiels de compétences pédagogiques ;
- la promotion des retours d'expérience inspirants dans les communautés enseignantes.

II - Intégrer le handicap au cœur de la recherche et des partenariats à l'IMT

1 - Organiser un état des lieux

Il est nécessaire de réaliser un état des lieux des chercheurs et chercheuses et des équipes impliquées dans les thématiques liées au handicap, afin d'identifier les expertises existantes au sein de l'établissement et de cartographier les compétences disponibles.

Ce recensement peut inclure les travaux de recherche, les initiatives pédagogiques, les projets collaboratifs, les partenariats (avec des associations, entreprises, laboratoires, etc.) ainsi que les publications en lien avec le handicap.

2- Accroître la visibilité des travaux de recherche liés au handicap à l'IMT

Afin de renforcer l'impact scientifique et sociétal des recherches menées à l'IMT dans le domaine du handicap, une stratégie de valorisation et de diffusion active des travaux réalisés est développée pour permettre :

- La mise en lumière des recherches menées dans les écoles de l'IMT sur l'accessibilité, les technologies d'assistance ou encore l'inclusion numérique, à travers une communication ciblée (articles, vidéos, réseaux sociaux, presse spécialisée, etc.).
- L'utilisation de la plateforme l'MTech pour partager des résultats de recherche, des innovations technologiques et des bonnes pratiques en matière de handicap.
- L'organisation d'événements de sensibilisation en collaboration avec les partenaires académiques, industriels et institutionnels de l'IMT (ex : Forum handicap et journées thématiques organisées annuellement dans les écoles de l'IMT).

3 - Intégrer la dimension handicap au cœur des travaux et projets de recherche menés à l'IMT

L'intégration de la dimension handicap dans les travaux de recherche et d'enseignement peut être renforcée par plusieurs actions complémentaires :

- Favoriser la participation des chercheurs et chercheuses aux actions de prévention, de sensibilisation et de formation proposées par les ressources humaines, afin qu'ils et elles puissent aborder ces enjeux de manière pertinente, éthique et rigoureuse dans leurs projets.
- Sensibiliser aux approches inclusives et à la recherche participative, pour encourager la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap dès la conception des travaux scientifiques, technologiques ou pédagogiques.
- Soutenir et pérenniser les collaborations existantes entre les laboratoires en sciences du numérique, de l'ingénierie et des sciences sociales, afin de renforcer une approche pluridisciplinaire.

4 - Développer des partenariats stratégiques

Pour intégrer pleinement la dimension du handicap dans ses activités de recherche et d'innovation, l'IMT doit s'appuyer sur un réseau de partenaires variés. Ces collaborations permettront de croiser les expertises, de favoriser une approche inclusive et de renforcer l'impact sociétal des projets. Plusieurs types de partenariats peuvent ainsi être envisagés avec des :

- associations spécialisées pour co-construire des projets adaptés aux personnes en situation de handicap et mieux répondre aux besoins réels ;
- startups et grands groupes tech pour collaborer sur des technologies d'assistance, d'accessibilité numérique ou d'IA inclusive ;
- laboratoires et universités spécialisés pour renforcer les liens avec des institutions académiques engagées dans la recherche sur le handicap ;
- institutions publiques telles que le FIPHFP ou les collectivités pour le financement et la diffusion territoriale des projets ;
- incubateurs à impact pour collaborer avec des structures d'accompagnement de projets à visée sociale et inclusive ;
- consortiums européens pour participer à des projets EULIST, Erasmus+... autour de l'innovation inclusive ;
- partenaires internationaux pour échanger avec des institutions reconnues à l'étranger pour leurs avancées en matière de handicap (Canada, pays nordiques, Japon).



Résumé synthétique de l'Axe 5 : Enseignement, recherche et partenariats

Thème	Sous-thèmes	Éléments clés
I. Intégrer le handicap dans l'enseignement	1. Égalité d'accès aux enseignements	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des obligations légales (Code de l'éducation, loi 2005) - Accessibilité des cours et des évaluations - Mise en œuvre des aménagements décidés en coopération active avec les référentes et référents handicap
	2. Soutien aux enseignants-chercheurs	<ul style="list-style-type: none"> - Formation à la pédagogie inclusive - Mise à disposition d'outils (supports numériques, claviers adaptés, etc.) - Guide pratique - Accompagnement individuel par les référents
	3. Synergie entre services	<ul style="list-style-type: none"> - Clarification des rôles - Outils partagés pour le suivi et la communication (fiches, procédures) - Collaboration entre les services pédagogiques et médicaux
	4. Création d'une culture inclusive	<ul style="list-style-type: none"> - Valorisation pédagogique - Inclusion dans les référentiels pédagogiques - Promotion des bonnes pratiques (retours d'expérience)
II. Intégrer le handicap dans la recherche et les partenariats	1. Cartographie des travaux et expertises	<ul style="list-style-type: none"> - Recensement des chercheurs et chercheuses, équipes impliquées dans les thématiques liées au handicap - Identification des projets, publications, partenariats
	2. Valorisation des recherches	<ul style="list-style-type: none"> - Communication ciblée (l'MTech, presse, vidéos) - Partage de bonnes pratiques - Organisation de forums ou journées thématiques annuelles
	3. Sensibilisation des EC à l'inclusion dans la recherche	<ul style="list-style-type: none"> - Formations à la recherche inclusive et participative - Maintien de l'interdisciplinarité entre sciences techniques et humaines
	4. Développement de partenariats stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> - Associations spécialisées - Startups et grands groupes tech - Universités et laboratoires spécialisés - Institutions publiques (FIPHFP, collectivités) - Incubateurs sociaux - Consortiums européens (EULiST, Erasmus+) - Partenaires internationaux (Canada, pays nordiques, Japon)



GLOSSAIRE

Accessibilité : Capacité d'un environnement (physique, numérique, pédagogique, etc.) à être utilisé facilement par toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités ou leur situation de handicap.

Aménagement de poste : Adaptation du poste de travail ou d'études (matériel, organisation, rythme...) pour compenser les conséquences du handicap et permettre à la personne concernée d'exercer ses missions ou de suivre sa formation dans de bonnes conditions.

Cap Emploi : Réseau national de placement spécialisé, Cap Emploi accompagne les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi ou de formation, ainsi que les employeurs dans le recrutement, l'intégration et le maintien en poste de ces publics. Il agit en complément de Pôle emploi (France Travail ?)

CESU Handicap : Chèque Emploi Service Universel financé en partie par l'employeur public pour financer certaines aides humaines à domicile ou sur le lieu de travail, dans le cadre d'un accompagnement du handicap.

Discrimination : Traitement défavorable injustifié basé sur un critère prohibé (dont le handicap), qui nuit à l'égalité des droits et des chances.

DD&RS : Développement durable et responsabilité sociétale

EA / ESAT : Entreprises Adaptées / Établissements et Services d'Aide par le Travail : structures employant majoritairement des personnes en situation de handicap. Elles peuvent répondre à des marchés publics dans une logique d'achats responsables.

Erasmus+ : Programme européen de financement et de soutien à la mobilité, à la coopération et à l'innovation dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport. Il vise à favoriser l'échange d'expériences, le développement de compétences et la collaboration entre établissements, notamment pour promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances, y compris pour les personnes en situation de handicap.

EULIST (European University for Linking Society and Technology) : Alliance d'universités européennes qui relie sciences sociales et sciences techniques pour développer des solutions durables face aux grands défis sociétaux, comme le climat, le numérique et la cohésion sociale. L'Institut Mines-Télécom est membre de EULIST.

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Il soutient financièrement les employeurs publics dans leurs actions d'inclusion.

FSE (Fonds Social Étudiant) – IMT : Dispositif de soutien financier ponctuel destiné aux étudiantes et étudiants en formation initiale de l'Institut Mines-Télécom confrontés à des difficultés pouvant impacter leur scolarité.

F3SCT : Instance de concertation ayant pour objet de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels dans leur travail

HRS4R (Human Resources Strategy For Researchers) : Label d'excellence décerné par la Commission européenne aux organismes et établissements de recherche engagés dans la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur.

l'MTech : site d'actualités scientifique de l'IMT dédié à la valorisation et à la diffusion des avancées scientifiques, des innovations technologiques et des recherches, notamment dans les domaines de l'accessibilité, du handicap et de l'inclusion.

MDPH : Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap

PAEH (Plan d'Accompagnement de l'Élève en situation de Handicap) : Document personnalisé définissant les aménagements et mesures d'accompagnement mis en place pour permettre à l'élève en situation de handicap de suivre sa scolarité dans les meilleures conditions.

Reverto (RV) : Solution de formation immersive en réalité virtuelle, développée par l'entreprise française Reverto, permettant de sensibiliser aux enjeux du handicap (notamment invisible) par des mises en situation réalistes et émotionnelles.

RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) : Statut administratif accordé par la MDPH permettant l'accès à certains droits (aménagements, accompagnements, aides à l'emploi, etc.).

Référent handicap : Personne désignée dans chaque école ou service pour accompagner, orienter et suivre les élèves ou agents en situation de handicap, en lien avec les autres acteurs concernés (DRH, scolarité, médecine, etc...).

Taux d'emploi légal : Obligation pour tout employeur de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap, sous peine de contribution financier.



ANNEXES

Annexe 1 : Synthèse des axes prioritaires

Axes	Objectifs principaux	Indicateurs de suivi	Moyens mobilisés	Échéances / Temporalité
AXE 1 – Pilotage et moyens	<ul style="list-style-type: none"> - Structurer la gouvernance du schéma - Assurer la coordination des acteurs - Garantir la mobilisation des ressources humaines, matérielles et financières 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions du comité de pilotage - Suivi budgétaire annuel FIPHFP/FSE - Nombre d'actions par école et inter-écoles coordonnées 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de pilotage IMT - Réseau des référentes et référents handicap - Appuis financiers FIPHFP, FSE - Outils de suivi et reporting 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de pilotage annuel (2026, 2027, 2028, 2029) - Bilan intermédiaire à mi-parcours (2027) - Évaluation finale (2029)
AXE 2 – Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et évaluer les besoins individuels - Mettre en place les PAEH et les aides adaptées - Favoriser l'inclusion globale dans la vie étudiante - Accompagner vers l'insertion professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de PAEH établis - Taux d'élèves bénéficiaires d'aménagements - Niveau de satisfaction des élèves - Recensement des initiatives novatrices en matière d'inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> - Référentes et référents handicap écoles - Équipes pédagogiques et médico-sociales - Aides techniques et humaines - Partenariats avec des structures spécialisées 	<ul style="list-style-type: none"> - Réunions trimestrielles entre référents handicap - Suivi annuel des accompagnements
AXE 3 – Recrutement, identification et accompagnement des agents	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir un recrutement inclusif - Assurer un accompagnement individualisé des agents - Garantir l'adaptation des postes 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de recrutements inclusifs - Nombre d'aménagements de poste et d'actions de sensibilisation - Évolution de la contribution FIPHFP au regard du taux d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - DRH, services de santé au travail - Référentes et référents handicap - Aides du FIPHFP - Formations des encadrants - Structures partenaires spécialisées handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi annuel des recrutements et aménagements - Déclaration annuelle FIPHFP
AXE 4 – Information, sensibilisation, communication	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser la culture de l'inclusion - Informer et sensibiliser l'ensemble de la communauté IMT - Valoriser les actions menées en interne et en externe 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de sensibilisation - Taux de participation aux actions de sensibilisation et événements - Recensement des supports et moyens de communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Campagne annuelle de sensibilisation - Supports numériques et événements internes - Services communication - Supports de communication interne/externe IMT 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions continues sur la période 2026–2029 - Évaluation annuelle de l'impact
AXE 5 – Enseignement, recherche et partenariats	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer la thématique handicap dans les pratiques pédagogiques - Former les enseignants-chercheurs à l'inclusivité - Valoriser la recherche et les partenariats en lien avec le handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - Recensement des moyens et outils mis à disposition des EC - Nombre de projets de recherche intégrant la thématique handicap - Nombre de partenariats académiques et industriels 	<ul style="list-style-type: none"> - Référentes et référents handicap pour sensibiliser les EC à l'adaptation pédagogique. - Réseaux de recherche et partenariats académiques et industriels 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre progressive dès 2026 - Suivi annuel en collaboration avec par les directions de recherche - Évaluation finale 2029



Annexe 2 : Modèle de Plan d'accompagnement de l'élève en situation de handicap

Plan d'accompagnement de l'étudiant ou étudiante en situation de handicap -Télécom Paris

L'ensemble des documents présentés dans ce dossier permet d'élaborer le plan d'accompagnement de l'étudiant. Ils sont à remplir pour permettre à la direction de l'enseignement d'envisager et d'organiser des aménagements sur proposition de l'étudiant, d'un professionnel de santé habilité et de la référente handicap de Télécom Paris.

Une visite médicale obligatoire doit être réalisée à votre arrivée à Télécom Paris auprès du médecin agréé de l'école. La demande se fait en ligne : <https://www.logicrdv.fr/medecin-generaliste/91120-palaiseau/pole-de-sante-dr-saada-ip-paris.html>.

Ces documents sont à retourner complets et signés, accompagnés de certificats médicaux, et tout autre document que vous jugerez utile par mail à : accompagnement-handicap@telecom-paris.fr

Les dossiers complets seront étudiés par une commission en début d'année scolaire réunissant la référente Handicap, les coordinateurs des études de votre formation et la direction de l'enseignement.

Vous recevez un relevé de décision par mail sous 15 jours suivant cette commission.

Si vous n'êtes pas satisfait des décisions prises et/ou des propositions d'aménagement, vous avez la possibilité de déposer un recours auprès de la direction générale de l'école, dans un délai de 15 jours après réception de l'avis de la direction de l'enseignement.

Cadre réservé à l'administration

Dossier complet : OUI / NON

Aménagement des études : ACCORD / ACCORD PARTIEL / REFUS

REMARQUES :

Aménagement des examens/cc/concours : ACCORD / ACCORD PARTIEL / REFUS

Signé par

Référente Handicap & Responsable des études :



Plan d'accompagnement de l'étudiant ou étudiante en situation de handicap -Télécom Paris

FICHE 1 – DONNÉES ADMINISTRATIVES

Année universitaire 2025/2028

Étudiant

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse postale durant l'année scolaire :

Courriel (Télécom Paris) :

@telecom-paris.fr

Téléphone :

Diplôme préparé :

☐ Cycle Ingénieur en voie initiale

☐ Cycle ingénieur en voie apprentissage

☐ Mastère Spécialisé / précisez la spécialité :

☐ Master Institut Polytechnique de Paris / précisez la spécialité :

Niveau d'études : 1^e année ☐ / 2^e année ☐ / 3^e année ☐

Dossier MDPH : Oui ☐ Non ☐ En cours ☐

Date de dépôt :/...../.....

Correspondant MDPH

Nom et prénom :

Téléphone :

Courriel :@.....



Plan d'accompagnement de l'étudiant ou étudiante en situation de handicap – Télécom Paris

FICHE 2 – DEMANDE DE L'ÉTUDIANT.E ET PROPOSITION D'AMÉNAGEMENT DES ÉTUDES

Nom :

Prénom :

Année universitaire : 2025/2028

	Demande de l'étudiant (cochez si oui)	Proposition du médecin (cochez si oui)	Proposition du référent handicap (cochez si oui)	Précisez
Accès aux locaux, installation matérielle...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aides techniques : matériel informatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Adaptation des supports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aides humaines : secrétaires, aide à la manipulation, interprète...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aménagement du cursus : allongement, dérogation, dispense d'assiduité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Autres aides	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Date :/...../.....

Signature de l'étudiant.e :



Plan d'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap – Télécom Paris
FICHE 3 – AMÉNAGEMENT DES EXAMENS, CONTRÔLES CONTINUS ET CONCOURS

Nom :

Prénom :

Année universitaire : 2025/2028

	Cocher si oui	Précisez vos difficultés
Temps majoré	<input type="checkbox"/>	
Pauses	<input type="checkbox"/>	
Accès aux locaux	<input type="checkbox"/>	
Installation matérielle dans la salle	<input type="checkbox"/>	
Aides techniques	<input type="checkbox"/>	
Adaptations sujets	<input type="checkbox"/>	
Aides humaines	<input type="checkbox"/>	
Autres	<input type="checkbox"/>	



Plan d'accompagnement de l'étudiant ou étudiante en situation de handicap – Télécom Paris

FICHE 3 – AMÉNAGEMENT DES EXAMENS, CONTRÔLES CONTINUS ET CONCOURS

Nom :

Prénom :

Année universitaire : 2025/2028

Les mesures concernant les examens et les concours sont en cohérence avec les aménagements dont l'étudiant bénéficie dans le cadre de sa formation. Après avis concerté avec le médecin, la référente handicap et la direction de l'enseignement, selon une procédure établie au niveau de l'établissement, ce document sera transmis par la Référente Handicap à l'autorité administrative pour décision.

Dans tous les cas, l'autorité administrative notifiera sa décision au candidat et en adressera une copie aux personnes compétentes de l'établissement en charge de la mise en œuvre de ces mesures et le Responsable Unique de Sécurité.

Cette notification précisera la procédure de recours et les délais.

	Avis médical	Avis référente handicap	Avis direction enseignement
Validité des aménagements Année universitaire en cours : Du 09/2025 au 12/2028			
Pour les épreuves <input type="checkbox"/> de type écrit <input type="checkbox"/> de type oral <input type="checkbox"/> de type pratique <input type="checkbox"/> pour la préparation de l'oral			
Temps majoré <input type="checkbox"/> 1/3 temps <input type="checkbox"/> autre (préciser)			
Temps de pause Avec report de temps en fin d'épreuve			
Installation matérielle dans la salle			
Aides techniques			
Adaptation du sujet			
Aides humaines			
Autres			
	Date : Signature et cachet :	Date : Signature et cachet :	Date : Signature et cachet :



Plan d'accompagnement de l'étudiant ou étudiante en situation de handicap – Télécom Paris

FICHE 4 – AMÉNAGEMENT DES EXAMENS, CONTRÔLES CONTINUS ET CONCOURS

Nom :

Prénom :

Année universitaire : 2025/2028

A minima annuellement, mais également autant que de besoin, le PAEH est revu pour s'assurer de la pertinence par rapport à une éventuelle évolution de la situation ou des besoins. La référente handicap note ci-dessous cette revue et les décisions qui en découlent : poursuite sans changement, révision du PAEH, etc.

Date	Commentaires de revue et décision



*Liberté
Égalité
Fraternité*

19 place Marguerite Perey

91120 Palaiseau

www.imt.fr

