



Politique Handicap de l'EHESP

SOMMAIRE

Introduction / Préambule	4
1. Contexte et enjeux pour l'EHESP	5
1.1. Références règlementaires / législatives	5
1.1.1. Que dit la loi ?	5
1.1.2. Le schéma directeur pluriannuel handicap	6
1.2. Les enjeux pour l'EHESP	8
2. Une politique handicap pro-active	9
2.1. Les objectifs	9
2.2. Gouvernance	10
3. L'organisation opérationnelle de la politique handicap	11
3.1 Les référents Handicap	11
3.1.1 Le référent à la Direction des Ressources Humaines	11
3.1.2 Le référent à la Direction des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)	11
3.3 Le comité de pilotage	12
3.4 Les autres acteurs et leur rôle	13
• Le médecin du travail / le médecin agréé	13
• La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	13
• L'instance pluridisciplinaire ou commission handicap	13
Conclusion	14
Annexe	15
Annexe 1 : Références des textes en vigueur	16

Introduction / Préambule

La Loi du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* a fait évoluer le regard et la prise en compte du handicap. Plusieurs années après, les actions et les efforts sont à poursuivre, et ce, dans tous les domaines de la vie sociale.

L'École des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP), de par ses différents statuts et missions s'investit depuis plusieurs années au côté et en faveur des personnes handicapées. C'est pourquoi, l'EHEP a décidé de se doter d'une politique handicap se voulant ambitieuse afin de répondre aux évolutions réglementaires en adoptant un positionnement volontariste.

Ce document présente la politique de l'établissement, en revenant dans un premier temps sur les enjeux spécifiques à l'EHEP, puis en précisant l'organisation et les rôles des différents acteurs impliqués.

1. Contexte et enjeux pour l'EHESP

Les évolutions législatives successives ont permis de faire progresser la prise en compte du handicap. Il s'agit ici de se pencher sur les obligations réglementaires françaises et internationales, et sur les enjeux pour l'EHESP. Des obligations et enjeux en tant qu'organisme d'enseignement supérieur et en tant qu'employeur.

1.1. Références réglementaires / législatives

1.1.1. Que dit la loi ?

Il existe des lois concernant les personnes handicapées, en France, depuis de nombreuses années.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée le **7 décembre 2000**, interdit toute discrimination fondée sur le handicap (art. 21) et reconnaît le droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et professionnelle et à la participation à la vie de la communauté (art. 26). Elle introduit la notion d'obligation d'aménagement raisonnable, qui a ensuite été transposée dans la loi de 2005 sous le terme de mesures appropriées :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existantes dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, prévoit dans son article 20 que « *les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.* ».

La loi confirme l'obligation pour tout employeur, dans les secteurs privé et public, de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ainsi que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (RQTH) à hauteur de 6% de son effectif pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Elle introduit également l'engagement de non-discrimination, et pour les personnels la garantie d'égalité de traitement pour tous dans l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la formation et l'évolution dans l'emploi. Enfin, elle pose le principe de mesure appropriée et d'aménagement raisonnable notamment pour l'adaptation des postes de travail. Ces adaptations peuvent être matérielles, techniques, mais aussi immatérielles, organisationnelles (aménagement horaires, par ex.). Les mesures appropriées ou aménagements raisonnables ne doivent pas être confondus avec les « aménagements de postes » qui relèvent de préconisations du médecin du travail, consécutives à une déclaration d'aptitude avec des restrictions.

De plus, la **charte université handicap** signée en 2007 par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose la création d'un dispositif adapté pour les étudiants : « *une structure dédiée à l'accueil des étudiants handicapés est créée dans chaque établissement* ».

Renforçant le caractère obligatoire de la structuration de l'accueil des étudiants handicapés, la **loi relative à l'Enseignement supérieur et à la Recherche (ESR) du 22 juillet 2013**, impose à chaque établissement d'enseignement supérieur de se doter d'un « ***un schéma directeur pluriannuel handicap*** », en favorisant l'inscription de la thématique dans la stratégie générale de ces établissements.

Enfin, au niveau international, il existe la **Convention des Nations Unies relatives aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH - 2006)**. Cette convention a été ratifiée par la France et l'Union Européenne en 2010 et prévaut sur la loi de 2005. Par cette signature, la France s'engage à mettre en conformité sa législation avec la convention. A l'EHESP, nous pouvons notamment nous référer aux articles 5 « égalité et non-discrimination », 8 « sensibilisation », 9 « accessibilité », 24 « éducation » et 27 « travail et emploi ». La bonne mise en œuvre de cette Convention en France a été évaluée en 2018/2019. Un rapport avec des recommandations à mettre en œuvre a été remis en mars 2019.

1.1.2. Le schéma directeur pluriannuel handicap

Ce schéma directeur pluriannuel est l'outil opérationnel d'une politique inclusive contribuant à améliorer la qualité de vie des personnes handicapées. Il est un véritable plan d'actions offrant à un établissement, une lisibilité de son engagement sur 3 ans. Le schéma directeur est en effet validé tous les 3 ans à l'EHESP. Dans chaque domaine, il propose, avec des indicateurs de suivi, des actions afin de mieux intégrer la problématique du handicap dans l'environnement d'une structure.

En ces termes, sont définis dans la loi ESR citée dans la partie précédente :

- Un établissement d'enseignement supérieur doit se doter d'« **un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap** ».
- Le conseil d'administration « **adopte** le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique»¹.
- « **Chaque année**, le président (du conseil académique) présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti **d'indicateurs de résultats et de suivi** ».

Ainsi, il est clairement explicité que le conseil d'administration est le lieu de décision où le schéma directeur pluriannuel handicap est validé, et que son évaluation annuelle permet de donner de la cohérence aux actions menées.

Enfin, la **note de service annuelle relative au handicap du 21 avril 2016**, émanant des ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qualifie le schéma directeur pluriannuel handicap d'« élément important des politiques menées par les établissements », et impose la transmission d'indicateurs - dont la définition est à l'initiative de l'établissement - à la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH) afin « de mesurer **l'état d'avancement des schémas directeurs au sein des établissements** ».

Ce schéma directeur handicap pluriannuel, pour l'EHESP, s'organise autour des axes suivants :

1. Recrutement et accompagnement des personnels en situation de handicap ;
2. Accueil et accompagnement des apprenants en situation de handicap ;
3. Formation et recherche sur le handicap, information et sensibilisation ;
4. Accessibilité physique et numérique
5. Politique d'achat

Ce schéma directeur handicap pluriannuel présente la déclinaison en actions de la politique handicap incluant des indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs avec un échéancier.

Ainsi la mise en œuvre effective de la politique handicap, à travers le schéma directeur pluriannuel handicap, revient au comité de pilotage.

Ce schéma est présenté, pour avis, dans un premier temps à la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail puis au Conseil des Formations (CF) et enfin au Conseil d'Administration.

¹ L'EHESP ne disposant pas de conseil académique, cette fonction revient au conseil des formations instance pédagogique de pilotage dirigée par la Direction des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)

1.2. Les enjeux pour l'EHESP

Au-delà du respect de la réglementation qui vient d'être exprimé, la prise en compte de la problématique handicap contribue à l'exemplarité souhaitée par l'EHESP sur la grande thématique de santé publique qu'est le handicap, tant du point de vue de ses personnels que de ses apprenants.

Il s'agit de prendre en compte les nombreux enjeux sociaux liés au handicap allant de l'accès à la formation et à l'emploi pour tous, aux conditions de travail et au vieillissement au travail, sans discrimination et en favorisant la formation continue et l'évolution de carrière.

De plus, en tant que structure employeur, cette prise en compte revêt également des enjeux financiers, notamment au travers de la contribution versée au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) afin de pouvoir bénéficier des aides de ce même fonds.

Enfin, la détection précoce des difficultés, l'insertion et le maintien dans l'emploi, ainsi que l'amélioration de la santé et du bien-être au travail constituent des enjeux managériaux essentiels. Il est important de créer un univers de travail qui ne produise pas de handicap.

Par ailleurs, l'école s'engage à mettre en place l'ensemble des aménagements raisonnables et appropriés nécessaires à l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées, à égalité avec les autres (*directive CE 2000-78*).

Ces enjeux sont mis en lien avec les Contrats d'Objectifs et de Performance (COP) signés par l'EHESP et ses ministères de tutelle. Ainsi, l'École envoie un signal fort en marquant son engagement notamment dans la défense des valeurs suivantes :

- Respect du principe institutionnel de non-discrimination ;
- Promotion de la diversité sociale ;
- Amélioration continue de la qualité (qualité de vie au travail et celle des usagers).

Ces principes s'inscrivent intégralement dans la politique handicap, auxquels il est évidemment nécessaire d'ajouter ceux de : l'égalité des chances, l'accessibilité, l'autonomie, la confidentialité ainsi que le respect des droits (compensation, formation, information...).

2. Une politique handicap pro-active

Afin de refléter au mieux l'exemplarité souhaitée par l'EHESP sur la grande thématique de santé publique qu'est le handicap, une politique volontariste et pro-active est ainsi exposée.

2.1. Les objectifs

L'EHESP se fixe les objectifs stratégiques pérennes suivants :

- Construire et porter une politique handicap cohérente et transverse dans le cadre d'une démarche inclusive, permettant de recouvrir tous les domaines : ressources humaines, accessibilité, formation, sensibilisation, communication, évolution numérique... ;
- Favoriser la réussite du parcours de tous les apprenants en prenant en compte leurs besoins spécifiques, de l'accueil à leur intégration professionnelle ;
- Créer des conditions favorables au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnels ;
- Promouvoir et encourager les travaux de recherche et d'enseignement relatif à la thématique du handicap ;
- Promouvoir une culture d'égalité des chances et de non-discrimination ;
- Développer la responsabilité sociétale de l'École (préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans les activités) ;
- Promouvoir la participation des personnes concernées dans les enseignements afin de bénéficier de leurs expériences et savoirs.

De plus, l'EHESP s'est engagée en 2018 dans une démarche de labellisation DD&RS (développement Durable et Responsabilité sociétale). Les objectifs opérationnels cités précédemment contribuent, entres autres, aux Objectifs de Développement Durables (ODD) suivants :

- ODD 3 « Bonne santé et bien-être ». Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.
- ODD 4 « Education de qualité ». Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
- ODD 8 « Accès à des emplois décents ». Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.
- ODD 10 « Inégalités réduites ». Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.



2.2. Gouvernance

Le portage politique est indispensable pour impulser une dynamique, et l'implication de la Direction Générale des Services est une condition *sine qua non* de la réussite de cette politique.

Ainsi, par délégation, la politique handicap est co-portée par la Direction des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante et la Direction des Ressources Humaines, qui à ce titre, sont responsables des décisions de compensation accordées aux apprenants ou personnels en situation de handicap.

La figure 1 ci-dessous schématise l'organisation structurelle de la politique. Ainsi, les missions se répartissent en fonction des deux grands publics ciblés, que sont, d'une part les personnels, et, d'autre part, les apprenants de l'EHESP. Un référent handicap est désigné à la DiPSEA et à la DRH.

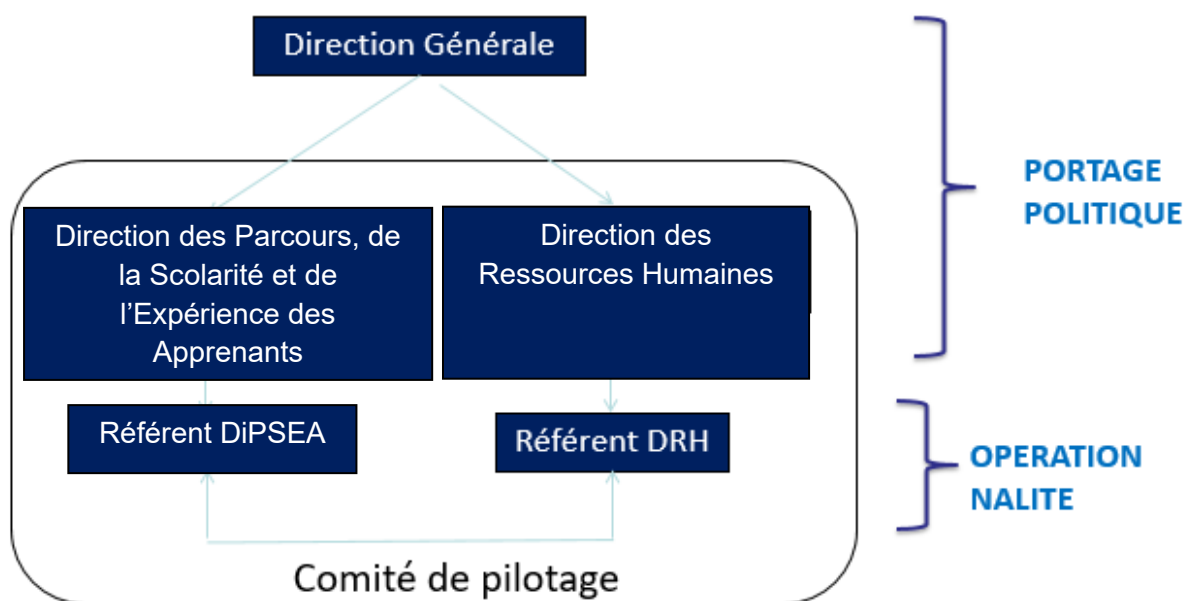


Figure 1 : Organisation politique autour du handicap

3. L'organisation opérationnelle de la politique handicap

3.1 Les référents Handicap

Dans la politique handicap de l'EHESP, les référents handicap jouent un rôle primordial. Les référents handicap sont désignés par lettre de mission. L'EHESP s'engage à former les référents handicap afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à un suivi opérationnel de qualité. Il convient donc de dissocier le rôle de chacun d'eux :

3.1.1 Le référent à la Direction des Ressources Humaines

Le correspondant RH dit « référent handicap RH » prend en charge les personnels de l'École qui bénéficient de la reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH) mais aussi des personnels présentant un état de santé invalidant et pouvant présenter, dans ce cadre, des restrictions d'aptitudes. Il participe au recrutement si besoin et à l'accompagnement de ceux-ci. Il s'attache à anticiper et à résoudre les problématiques afférentes principalement au maintien et à l'évolution dans l'emploi, à la mise en œuvre des mesures appropriées et des aménagements de postes. Son champ d'intervention est donc le suivant :

- Recrutement et suivi des personnels avec une RQTH;
- Accompagnement et redéfinition du parcours professionnel en fonction des besoins ;
- Aménagement de poste ;
- Mesures appropriées ou aménagements raisonnables ;
- Relais vers le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;
- Sollicitation de partenaires spécialisés (Etablissements Adaptés, Etablissement de Service et d'Aide par le Travail, ADPT, ergonome ...) ;
- Intervention ponctuelle auprès des apprenants (étudiants, élèves...) en relais du référent de la Direction des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante

3.1.2 Le référent à la Direction des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)

« Le référent handicap DiPSEA » prend en charge les apprenants ainsi que les intervenants pédagogiques de l'EHESP et les problématiques afférentes principalement aux aménagements pédagogiques. Il s'attache à alerter les responsables de formation, à suivre les stages et l'insertion professionnelle des apprenants. Il a pour mission principale l'accueil, l'accompagnement et le suivi des apprenants, ainsi que l'amélioration constante de l'accessibilité au sens large entendu

par la loi de 2005 (l'accessibilité immatérielle, organisationnelle, communicationnelle...).

Son champ d'intervention est le suivant :

- Aménagement pédagogique (par exemple : temps de pauses, absences programmées pour raison médicale, mise à disposition des supports de cours...)
- Aménagement des examens (temps supplémentaire, utilisation d'un ordinateur, adaptation des supports d'examen, passage en salle isolée...)
- Mise à disposition de matériel spécifique (fauteuil ergonomique, boucles auditives portatives...)
- Aménagement des conditions de vie (logement sur le campus, restauration...)
- Proposition de visite du campus pour les apprenants et les intervenants extérieurs.

Les référents handicap sont les interlocuteurs privilégiés pour les personnes en situation de handicap. Au besoin, le référent peut solliciter d'autres personnes ressources au sein de l'École (médecin, psychologue, assistante sociale ...) sous accord préalable de la personne concernée. En effet, les référents sont soumis à un devoir de confidentialité. Les demandes du référent handicap vers les différents services valent consignes légitimes et application immédiate.

Enfin, les référents handicap se réfèrent à des processus écrits permettant une traçabilité, tant au niveau prise en charge que suivi. Ainsi, les décisions, quel que soient leurs natures, font l'objet d'un écrit co-signé entre le demandeur et le référent handicap concerné en vue de garantir la continuité de service, en cas d'absence de l'un ou l'autre.

3.3 Le comité de pilotage

Un **comité de pilotage** assure la cohérence, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique handicap validée par les instances de l'EHESP.

A ce titre, il :

- Définit le projet et valide les choix stratégiques de la politique handicap ;
- Fédère autour des différents projets, mobilise et coordonne les personnes ressources en interne et en externe ;
- S'assure de la mise à disposition de moyens suffisants ;
- Veille à la visibilité de la politique ;
- Assure le suivi et l'évaluation de la politique (auto-évaluation) en concertation avec des associations de personnes handicapées si besoin ;
- Réalise le reporting en lien avec les réseaux ;
- Assure une veille sur la thématique.

Le comité de pilotage se veut transversal et s'applique à impliquer les différents domaines de l'EHESP. Il se compose a minima du Directeur des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante et du Directeur des Ressources Humaines et des deux référents handicap. En fonction des sujets abordés, le comité de pilotage sollicite d'autres services et peut faire appel à des experts extérieurs.

3.4 Les autres acteurs et leur rôle

L'inclusion ne se limite pas à un accompagnement personnalisé, il s'agit de proposer un environnement qui n'exclut personne. Cela passe par la responsabilisation de l'ensemble des acteurs pour développer un environnement adapté aux besoins de tous. C'est pourquoi, la mise en œuvre de la politique se construit en partenariat avec, notamment, les acteurs suivants :

- **Le médecin du travail / le médecin agréé**

Il procède aux visites médicales du personnel, en priorisant le suivi du personnel handicapé connu de la DRH. Son avis est requis pour tout aménagement de poste.

- **La Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)**

Conformément à l'article 58 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique d'Etat, la F3SCT doit être consultée sur les mesures générales visant à faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des agents en situation de handicap, notamment en matière d'aménagement de poste

Elle est également consultée pour avis sur les projets d'adaptation ou de transformation des postes de travail susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail des agents handicapés. Cette consultation permet de garantir la conformité des mesures avec les principes de prévention, d'égalité de traitement et de non-discrimination.

- **L'instance pluridisciplinaire ou commission handicap**

En appui, une instance pluridisciplinaire est mobilisée pour aborder les situations les plus complexes. Sa composition est composée du comité de pilotage, de la responsable des affaires juridiques, du conseiller de prévention, du responsable de la logistique.

La constitution de l'instance peut ainsi varier en fonction des situations. De plus, l'avis de tout autre professionnel jugé nécessaire peut être demandé (assistante sociale, psychologue, ergonome, agent de la MDPH, ...). La F3SCT peut être également

consultée en parallèle pour avis sur les mesures envisagées, notamment en matière d'aménagement de poste ou de maintien dans l'emploi.

Conclusion

Une organisation structurelle adaptée doit être le support d'une politique handicap dynamique. Elle doit également permettre d'offrir à l'École une lisibilité de son engagement, de définir la coordination de tous les acteurs impliqués et de toujours mieux intégrer le handicap dans l'environnement d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche tel que l'EHESP.

Annexe

Annexe 1 : Références des textes en vigueur.

Annexe 1 : Références des textes en vigueur.

La **Loi n°2005-102 du 11 février 2005** relative à l'égalité des droits et l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le **Décret n°2006-5001 du 3 mai 2006** relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

La **Convention de l'ONU** relative aux droits des personnes handicapées du **13 décembre 2006**.

La **Charte Université Handicap** de **2007**, puis celle du **4 mai 2012**, signée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La **Charte Conférences des Grandes Ecoles et Handicap**, du 23 mai 2008.

Le **plan pluriannuel** d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans l'enseignement supérieur **2008-2012**, consolidé par celui de **2014-2015**.

La **Délibération du Défenseur des droits n°2010-274 du 13 décembre 2010**, relative à l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique au regard des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

La **Loi n°2011-220 du 27 décembre 2011** fixant les règles en matière d'aménagements des examens et concours.

La **Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013** relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, qui instaure le schéma directeur pluriannuel sur le handicap au sein des établissements de d'enseignement supérieur.

Le **Décret n°2014-1327 du 5 novembre 2014** relatif à l'agenda d'accessibilité programmé pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public.

La **Circulaire du 5 novembre 2015** relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2016).
Note de service annuelle relative au handicap, du **21 avril 2016**, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.