

**Directrice des Soins,
Coordinatrice des Instituts de formation
(IFSI-IFCS) :**

- Mme Cécile LANCIEN
c.lancien@epsve.fr



Coordinatrice pédagogique :

- Mme ZEDIRA Saïda
s.zedira@epsve.fr

Chargé de missions :

- M. ZEBDI Larbi
l.zebdi@epsve.fr

SECRETARIAT :

- Mme HUGUES Isabelle
i.huguesdecayeux@epsve.fr
- Mme. PAQUIN Corinne
c.paquin@epsve.fr
- Mme ZAMBELLI Pascale
p.zambelli@epsve.fr

FORMATEUR (TRICES) :

- M. DELACOU Fabien
f.delacou@epsve.fr
- Mme DUBOST Sylvie
s.dubost@epsve.fr
- Mme MOUNIER Virginie
v.mounier@epsve.fr
- Mme PASQUELIN Lucie
l.pasquelin@epsve.fr
- Mme TCHICAYA Caroline
c.tchicayamonier@epsve.fr
- Mme MAETZ Rebecca
r.maetz@epsve.fr
- Mme RAIMBERT Sophie
s.raimbert@epsve.fr
- M. SOUFFRON Damien
d.souffron@epsve.fr

COORDINATION DES STAGES

- Mme HAMEL Christelle, coordinatrice clinique
- Mme JEAN Merloun, coordinatrice administrative

coordinationdesstages@epsve.fr



SECRETARIAT :

- Mme HOAREAU Régine
r.hoareau@epsve.fr

FORMATRICES :

- Mme ARDIC Talin
t.ardic@epsve.fr
- Mme NAHON Valérie
v.nahon@epsve.fr

Introduction

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. Par ses différentes missions, les instituts de formation de l'EPS Ville Evrard s'investissent depuis plusieurs années au côté et en faveur des personnes handicapées.

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 les instituts de formation de l'EPS Ville Evrard sur la grande thématique de santé publique qu'est le handicap, tant du point de vue de ses personnels que de ses apprenants.

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 (FIPHP) afin de pouvoir bénéficier des aides de ce même fonds.

Les instituts de formation envoient un signal fort en marquant leur 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 de vie au travail et celle des apprenants ;

Ces valeurs s'articulent autour de principes forts comme l'égalité des chances, l'accessibilité, l'autonomie, la confidentialité ainsi que le respect des droits.

Contexte et enjeux

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. Version révisée du 17/12/2019

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 (aménagements 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.

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.

Une politique institutionnelle dynamique

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 des instituts de l'EPS Ville Evrard s'articule sur cette temporalité. 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 ».
- « **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** »

Ce schéma directeur handicap pluriannuel, pour les instituts de formation de l'EPS Ville Evrard s'organise autour des axes suivants :

Dans cette logique, les instituts de formation de l'EPS Ville Evrard souhaitent porter une politique dynamique en analogie avec les actions menées dans un établissement d'enseignement universitaire. Dans ce sens le schéma directeur sera présenté au conseil technique dans le cadre de l'IFCS et en instance compétente pour les orientations générales des instituts.

La politique handicap des instituts de formation s'inscrit dans une démarche inclusive, permettant de recouvrir tous les domaines : ressources humaines, accessibilité, formation, sensibilisation, communication, évolution numérique.

Le schéma directeur s'articule autour de deux axes principaux :

1. Accueil et accompagnement des apprenants en situation de handicap

La politique d'accompagnement des apprenants porteurs de handicap vise à favoriser la réussite du parcours, ceci en prenant en compte leurs besoins spécifiques, de l'accueil à leur intégration professionnelle.

La politique handicap s'articule de manière opérationnelle par l'intermédiaire et l'action du référent handicap. Un référent handicap est nommé sur chaque institut de formation.

« **Le référent handicap** » prend en charge les apprenants ainsi que les intervenants pédagogiques et des 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 (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, quelques 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.

2. Recrutement et accompagnement des personnels en situation de handicap

Le second volet de La politique handicap s'articule autour du recrutement et de l'accompagnement des professionnels en lien la direction des ressources humaines.

Cette politique institutionnelle permet de créer des conditions favorables au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnels.

De plus, elle consiste à promouvoir une culture d'égalité des chances et de non-discrimination vis-à-vis de l'ensemble des professionnels.

Enfin, les actions portées permettent la participation des personnes concernées dans les enseignements afin de bénéficier de leurs expériences et de leurs savoirs acquis.

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.