

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 15 mars 2021

Délibération n°2021-09 portant approbation du schéma directeur du handicap

- Vu** la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche ;
- Vu** l'article L. 712-2 du code de l'éducation ;
- Vu** le décret n°2013-1140 du 9 décembre 2013 relatif à l'École normale supérieure, article 20 ;
- Vu** le règlement intérieur de l'École normale supérieure ;
- Vu** la délibération du conseil d'administration de l'ENS n°2017-30 du 4 juillet 2017 portant approbation du schéma directeur en matière de politique du handicap ;

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2024 présenté.

Nombre de membres en exercice : 26

Présents (connectés) : 20	Pour : 19
Procurations : 4	Contre : 0
Votants : 21	Abstention(s) : 2

Fait à Paris, le 15 mars 2021

Le Président du conseil d'administration


François HARTOG



Mise en ligne le : 17 mars 2021

Annexe : Schéma directeur du handicap 2021-2024, version mise au vote et approuvée.

SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP 2021 - 2024



**L'Ecole
normale
supérieure
s'engage**

Table des matières

Avant-propos	3
A- Pré-Bilan du Schéma directeur handicap 2017-2020	4
B- Objectifs stratégiques	5
C- Définitions et données handicap	6
Objectif 1	9
<hr/>	
Favoriser les parcours de réussite des élèves et étudiants en situation de handicap	
Objectif 2	11
<hr/>	
Améliorer le taux d'emploi des personnels en situation de handicap	
Objectif 3	15
<hr/>	
Améliorer l'accessibilité des locaux et des services	
Objectif 4	17
<hr/>	
Améliorer l'information et la sensibilisation de l'ensemble des personnels et des usagers	
Objectif 5	19
<hr/>	
Favoriser les achats réservés	
C- Conclusion	21
D- Glossaire	22

La loi du 11 février 2005 constitue le socle de notre politique en direction des personnes handicapées. Cette loi fixe les modalités de l'accueil des personnels handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur, précisant si besoin, des aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs parcours professionnels.

Depuis la loi « Fioraso » du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, l'École Normale Supérieure déploie sa politique en matière de handicap en s'appuyant sur un schéma directeur pluriannuel.

Le premier schéma directeur de l'ENS qui couvrait la période 2017-2020 fixait le cadre et les objectifs de la démarche d'insertion des personnels en situation de handicap recrutés dans l'établissement. L'École normale supérieure mettait en valeur les actions menées depuis de nombreuses années en faveur des personnes en situation de handicap (élèves, personnels, étudiants) et proposait une réflexion globale et un plan d'action permettant de mieux intégrer le handicap dans notre environnement.

Le nouveau schéma directeur 2021-2024 propose de renforcer et poursuivre les actions engagées et ouvrir de nouveaux champs afin de mieux prendre en compte la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Élaboré par la Direction des ressources humaines en collaboration avec le Service des concours, de la scolarité et des thèses, le Service du patrimoine et le pôle de la commande publique, il décline notamment les orientations retenues dans le Schéma directeur de l'Université Paris Sciences Lettres (PSL).

Ce plan devra également permettre de nous assurer que les pratiques d'intégration et d'accompagnement soient implantées partout dans l'établissement et de mesurer les impacts de nos politiques immobilières et achats, sur la vie professionnelle des personnels handicapés et des collectifs de travail.

Le schéma directeur est un plan d'action pluriannuel qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Celui-ci porte sur la période 2021-2024 et comporte des aspects extrêmement différents qui concernent les étudiants, les élèves et les personnels déjà en poste, mais également les personnels en phase de recrutement et les étudiants en phase de sélection. Il doit apporter des réponses pertinentes à des questions variées portant par exemple sur le maintien dans l'emploi des personnels ayant développé une pathologie invalidante, ou encore sur l'accessibilité des bâtiments qui constituent le patrimoine de l'École.

Quatre ans après le premier plan Handicap, l'École poursuit son engagement pour mettre un terme aux préjugés et s'applique à faire disparaître les craintes et les stigmatisations dont peuvent être victimes les personnes en situation de handicap au sein de l'établissement.

Le directeur de l'École normale supérieure
Marc MEZARD

A – PRE-BILAN DU SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP 2017/2020

Le premier schéma directeur du handicap de 2017/2020 proposait d'agir sur deux axes majeurs déclinés en cinq actions.

Le premier axe consistait à formaliser la politique handicap de l'ENS et à mettre en œuvre une dynamique globale d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement.

Le deuxième soulignait l'importance du développement de l'accessibilité par des actions concrètes portées par l'établissement et l'ensemble des structures qui le compose.

Quatre ans après la publication du premier schéma directeur du handicap, quelques actions concrètes peuvent être mises en avant :

- la sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel et usagers avec entre autre la création d'un flyer Handicap, la présence du correspondant et référent handicap le jour de la rentrée des élèves...
- l'augmentation des dépenses d'aménagements de poste
- l'augmentation du recours aux ESATS pour les commandes de fournitures de bureau ou d'entretien
- le renforcement des travaux d'accessibilité aux locaux de l'ENS
- des réunions régulières des correspondants et référents handicap au sein de PSL (3 par an en moyenne)
- des formations sur le handicap proposées par l'École interne de PSL

Le nouveau schéma directeur du handicap s'inscrit dans la continuité du précédent. Il s'attache à élargir les situations d'emploi sur lesquelles l'établissement souhaite renforcer l'accueil des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, il contribuera au renforcement de la palette des solutions proposées pour agir sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et le maintien dans l'emploi. Enfin, il met l'accent sur une politique de l'emploi qui donne aux personnes handicapées une égalité des chances dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution professionnelle.

B – OBJECTIFS STRATEGIQUES

1 FAVORISER LES PARCOURS DE RÉUSSITE DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Accueil

Accompagnement

Partenariats

2 AMÉLIORER LE TAUX D'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Recrutement

Maintien dans l'emploi

Accompagnement des parcours

3 AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX ET DES SERVICES

Investissements

Qualité de service

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

Formation et sensibilisation

Information et communication

4 FAVORISER LES ACHATS RÉSERVÉS

Sensibilisation

Achats responsables

C - DEFINITIONS ET DONNEES HANDICAP

Définition du handicap selon la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

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

L'OBLIGATION DU TAUX D'EMPLOI

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

Chaque année, l'ENS procède à une déclaration de la contribution handicap auprès du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi dans une proportion de 6% de l'effectif total, il doit verser une contribution annuelle dont les modalités de calcul ont changé en janvier 2020.

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

Fin 2020, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de l'ENS s'élevait à 2,68% (23 agents BOE, chiffre modulé par de nouveaux recrutements BOE et des départs en retraite et fin de CDD notamment) contre 2.43 % en 2017 (21 agents).

Le recensement des personnes en situation de handicap se fait par la diffusion d'un questionnaire disponible sur l'Intranet de l'ENS ou adressé directement aux agents. Il permet aux agents le souhaitant de se faire connaître et d'obtenir un rendez-vous auprès de la correspondante handicap du SRH.

Il est recommandé aux agents concernés de se déclarer, car cette démarche peut leur donner accès à des aménagements de poste si nécessaire. En outre, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) constitue l'attribution d'un statut particulier permettant l'accès à des dispositifs favorisant une meilleure insertion professionnelle et la mobilisation d'aides.

LES DROITS DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le dossier de RQTH, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, se trouve sur l'Intranet de l'École et doit être adressé à la MDPH du domicile de l'agent.

La correspondante handicap du SRH, l'assistante sociale et le médecin de prévention de l'École peuvent accompagner les agents dans leur démarche et leur apporter une aide pour remplir ce dossier.

Etre reconnu travailleur handicapé auprès de son employeur donne lieu à l'ouverture de droits et de prestations spécifiques :

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

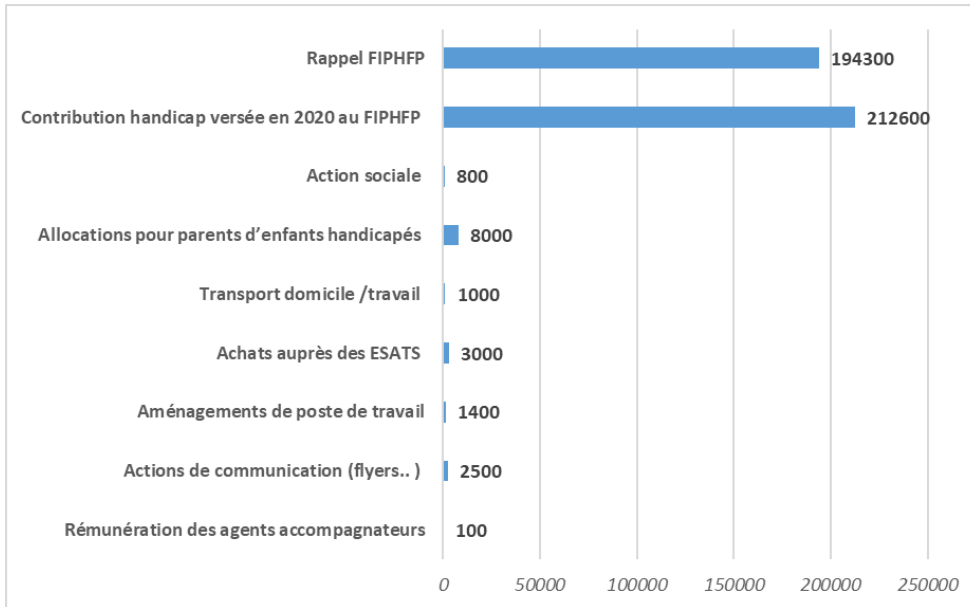
Nombre d'entretiens « handicap » conduits par la correspondante handicap du SRH en 2020 : 7
Évolution du nombre d'entretiens entre 2017 et 2020 : + 10

LES DEPENSES EN FAVEUR DU HANDICAP

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

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

Dépenses 2020 : **416 K€**



ACCESSIBILITE DES LOCAUX ET SERVICES

La loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite « Loi handicap » place au cœur de son dispositif l'accessibilité du cadre bâti et des services à toutes les personnes handicapées.

Cette loi vise sans distinction, tous les types de handicaps, qu'ils soient moteurs, sensoriels, cognitifs, mentaux ou psychiques. Elle rend essentielle la notion de chaîne de déplacement et de participation.

Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 avait fixé un délai de 10 ans pour la mise en conformité des Etablissements Recevant du Public (ERP). Cette mise en conformité devait donc être effective avant le 1er janvier 2015.

Pour répondre au retard pris par de nombreux Maîtres d'Ouvrages ou exploitants dans la réalisation des travaux, le gouvernement a mis en place par voie d'Ordonnance, N° 2014-1090 datée du 26 septembre 2014, l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP).

LA RETRAITE ANTICIPEE

Les fonctionnaires de l'État handicapés peuvent bénéficier d'un départ en retraite anticipée entre 55 et 59 ans, d'une majoration de pension et le cas échéant de l'annulation du coefficient de minoration de leur pension.

Objectif 1

Favoriser les parcours de réussite des élèves et étudiants en situation de handicap

Accueil

Accompagnement

Partenariats

Objectifs

- Poursuivre la mission du référent handicap et sa visibilité auprès de la communauté étudiante
- Faciliter l'accueil et les parcours des élèves et étudiants porteurs de handicap
- Sensibiliser le personnel enseignant.

Action 1

Poursuivre la mission du référent handicap du Cost: se faire connaître des élèves et étudiants (intranet et internet), être présent lors de la journée d'accueil des élèves et étudiants.

Action 2

Améliorer l'information destinée aux élèves et étudiants handicapés : adapter le support d'information de PSL à destination de la communauté étudiante de l'ENS, inclure la problématique du handicap dans la documentation d'accueil des nouveaux entrants.

Action 3

Développer les partenariats :

- avec PSL et ses établissements membres (plus particulièrement le service santé de PSL) .
- avec les associations étudiantes de l'ENS (COF, Bureau des sports..) pour des actions de sensibilisation et l'aide à la prise de note notamment.

Action 4

Proposer aux directeurs des études de jouer un rôle de relai handicap auprès des étudiants. Asseoir le rôle du référent handicap du Cost et se faire connaître auprès des équipes pédagogiques.

Présentation de la correspondante handicap du SRH et du référent handicap du Cost au sein des départements de l'École.

INDICATEURS ANNUELS

- Nombre d'étudiants et élèves en situation de handicap recensés
- Coût annuel des assistants et accompagnateurs
- Coût annuel des aides techniques (pour les élèves)
- Nombres d'actions de formation / sensibilisation effectuées chaque année

ACTEURS

- Le référent handicap de la communauté étudiante au sein du Cost
- Le COST (Service des concours, Scolarité et des Thèses)
- Le service des ressources humaines (SRH)
- Le service prévention et sécurité
- La direction des études et de la vie étudiante (DEVE)

Objectif 2

Améliorer le taux d'emploi des personnels en situation de handicap

Recrutement

Maintien dans l'emploi

Accompagnement des parcours

Pour atteindre le taux d'emploi légal (6%), l'École doit orienter son action d'une part vers l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans ses effectifs (par le recrutement de personnes en situation de handicap ou l'augmentation du nombre de déclarations des personnels en poste) et d'autre part vers une augmentation des dépenses déductibles.

La structure des emplois de l'ENS (part de catégorie A supérieure à 50%) et la répartition par niveau de diplôme de la population active porteuse de handicaps en France en 2015 (80% de non diplômés ou de niveau inférieur au baccalauréat) incitent à rechercher un juste équilibre entre ces deux leviers. L'ENS poursuit cette politique impulsée en 2015. En effet, l'ambition d'atteindre un taux d'emploi direct de 6% ne semble pas réaliste au terme de ce deuxième schéma directeur (2021-2024). Bien que l'ENS vise à améliorer de façon sensible le taux d'emploi par des actions ciblées et par des recrutements par concours.

Améliorer le recensement des agents en situation de handicap consiste notamment à ne pas imposer, mais à instaurer un climat de confiance reposant sur : une information plus explicite sur les questions de confidentialité, une offre réaliste et suivie de services, connue et acceptée par les personnels, une mise en réseau des acteurs selon les besoins exprimés par la personne en situation de handicap (chef de service ou responsable d'équipe et si nécessaire collègues, médecin, assistante sociale, personnels du service patrimoine, service des ressources humaines)

L'un des enjeux majeurs de la réussite du projet est la cohérence des actions de recrutement et de maintien dans l'emploi et l'efficacité des interfaces entre les différents acteurs : SRH, médecine de prévention, patrimoine, etc.

Une personne nouvellement recrutée doit bénéficier des aménagements de postes nécessaires, de locaux adaptés et d'aménagements de son espace de travail, de réponses à ses besoins éventuels de formations et de prise en considération de ses conditions de déplacement entre son domicile et son lieu de travail.

Le développement de partenariats externes avec des acteurs spécialisés est souhaitable (service d'aide au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés notamment).

Objectifs

- Mieux connaître le vivier des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et mieux faire connaître les métiers et les offres d'emplois de l'établissement
- Poursuivre et amplifier la politique quantifiée d'objectifs annuels de recrutements de titulaires et de contractuels

- Sensibiliser les membres de jurys pour les concours et les recrutements au fil de l'eau (pôle recrutement du SRH)
- Veiller à l'accueil des personnels handicapés, à la qualité de leur intégration et de leur environnement de travail, en lien avec la médecine de prévention
- Coordonner les actions du SRH avec celles des départements, laboratoires et services concernés.

Action 1

Poursuivre l'identification lors des dialogues de gestion des postes susceptibles d'accueillir des personnes porteuses de handicap, intégrer systématiquement dans les fiches de postes les contraintes spécifiques de l'emploi.

Pour les recrutements temporaires (vacataires notamment) : faire appel aux structures et agences pouvant proposer du personnel (Cap emploi, Sameth 75, Atharep, Hanploi.com, Ced)

- *Pour les concours BIATSS* : poursuivre la politique d'ouverture de 6% des concours au titre du handicap, soit un rythme annuel de 2 recrutements minimum
- *Pour les enseignants-chercheurs* : les établissements d'enseignement supérieur ont désormais la possibilité de recourir à une voie spécifique de recrutement de maîtres de conférence (MCF) bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en application du décret 84-431 modifié. L'ENS engagera une politique incitative pour l'augmentation des candidatures de personnes en situation de handicap sur l'ensemble des postes d'enseignants et enseignants-chercheurs
- *Pour les contractuels doctorants* : Poursuite de la politique ministérielle au titre du recrutement des doctorants handicapés et inclure les postes de doctorants PSL.

Action 2

Informers les agents en situation de handicap des possibilités de recours au télétravail. Les former et s'assurer des conditions matérielles de la mise en œuvre du télétravail.

Action 3

Sensibiliser les jurys de recrutement. Travailler sur les stéréotypes et leurs incidences (lecture de CV, déroulement des entretiens ...), faire connaître la politique de l'ENS et les compensations possibles.

Inscrire dans le plan de formation annuel de l'ENS une formation « sensibilisation au handicap », en lien avec l'Ecole interne de PSL et encourager les encadrants à s'y inscrire

Action 4

Accueillir les personnels en situation de handicap : visite auprès du médecin de prévention, si possible avant la prise de poste, pour anticiper les aménagements utiles à la prise de poste.

Recevoir la personne pour une présentation, par le correspondant handicap du SRH, de la politique handicap de l'ENS et des dispositifs d'accompagnement mobilité/carrière.

Échanger en toute confidentialité et informer sur les droits des personnes en situation de handicap et les aménagements possibles au cours de la carrière.

Action 5

Mieux recenser les personnels en situation de handicap :

- Identifier les primo-arrivants à l'aide du formulaire de renseignement à l'attention des personnels nouvellement recrutés
- Assurer la complétude des informations dans les outils RH (données sur l'agent, justificatifs handicap...) en lien avec l'ENSAP (retraite).
- Poursuivre le suivi de la campagne annuelle de recensement, en l'accompagnant d'une action de communication.

Action 6

Sensibiliser les personnels concernés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en partenariat avec le médecin de prévention et les gestionnaires RH. Développer une meilleure communication interne sur les enjeux à se déclarer et les droits en découlant.

Poursuivre la mise à jour et le développement d'outils de communication (plaquettes handicap, flyers, intranet...).

Rassurer les personnels concernés sur la notion de confidentialité de l'entretien avec le référent handicap et des informations fournies ainsi que de la non transmission de ces informations au responsable hiérarchique de l'agent (à la demande de l'agent).

Veiller à maintenir le contact individuel avec l'agent tout au long de sa carrière à l'ENS.

Présenter à l'agent les compensations et accompagnements possibles à son arrivée et en cours de carrière.

Identifier les besoins spécifiques (locaux, poste de travail, équipements) et mise en relation avec les acteurs concernés.

Action 7

Développer l'accompagnement :

Poursuivre la veille médico-sociale (VMS) et établir des rencontres semestrielles entre la DRH adjointe, le médecin de prévention et l'assistante sociale.

Accompagner dans les démarches administratives les personnels qui souhaiteraient établir une RQTH (les orienter vers l'assistante sociale si besoin)

Mettre en place des actions relatives au déroulement de carrière : suivi des carrières et parcours des personnels handicapés (en lien avec le pôle recrutement du SRH).

Assurer le suivi de leur RQTH et lancer une alerte sur les RQTH en fin de validité et avertir l'agent concerné.

Proposer des formations adaptées si nécessaire pour la compensation du handicap.

Action 8

Favoriser l'échange en réseau avec :

- les référents handicap d'autres établissements

- Les référents handicap de PSL
- Les correspondants handicap du Ministère, de l'AMUE, des handicapés de régions...
Pour des échanges de bonnes pratiques, retours d'expériences sur les aménagements proposés, les différentes politiques handicap, l'accompagnement des agents en SH...

INDICATEURS ANNUELS

- Taux de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à l'ENS
- Ratios par typologie de population, services
- Dépenses annuelles

ACTEURS

- La correspondante handicap pour les personnels
- Le service des ressources humaines
- Le médecin de prévention
- L'assistante sociale
- Le service prévention et sécurité
- La direction de l'école
- Les autres services de l'Ecole

Objectif 3

Améliorer l'accessibilité des locaux et des services

Investissements
Qualité de service

Depuis de nombreuses années, tous les travaux de construction, d'extension ou de transformation du gros œuvre d'un bâtiment comprennent des travaux d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Au total, depuis 2009, plus d'un million d'euros ont été dépensés pour améliorer l'accessibilité et l'accueil des personnes en situation de handicap.

Toutefois, ces travaux ont concerné principalement les personnes à mobilité réduite.

Objectifs

- Améliorer l'intégration de tous les types de handicap, dans le cadre de son schéma directeur « accessibilité du cadre bâti » qui date de 2010 et qui a fait l'objet d'un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), approuvé en CHSCT le 26 juin 2015 et en CA le 1^{er} juillet 2015 puis déposé en Préfecture de Police le 23 septembre 2015.

Action 1

Poursuivre la mise en conformité de l'ensemble des bâtiments ERP de l'ENS, au regard de la politique handicap de l'établissement.

Rendre compte des travaux réalisés à ce titre sur les bâtiments, dans les bilans annuels de santé, sécurité et conditions de travail présentés aux instances compétentes.

Action 2

Doter les projets de restructuration des internats, d'un volet relatif à l'amélioration des conditions d'accessibilité des chambres et des espaces communs (tours d'hébergement du site Montrouge par exemple).

Action 3

Associer la correspondante handicap ou le référent handicap à des revues de projets sur les opérations immobilières (une à deux fois par an), dans le cadre du plan de communication du Service patrimoine.

Action 4

Pour chaque site de l'ENS, établir ou actualiser le registre d'accessibilité aux personnes en situation de handicap, en respect des articles L. 111-7-3 et R .111-19-60 du Code de la Construction et de l'Habitation.

INDICATEURS ANNUELS

- Dépenses annuelles au titre de l'accessibilité
- Ratios des surfaces accessibles sur les opérations de travaux concernées
- Nombre de registres d'accessibilité mis à jour chaque année

ACTEURS

- La correspondante (SRH) et le référent handicap (Cost)
- Le service patrimoine
- Le service prévention et sécurité
- Les services et départements concernés par les aménagements et travaux
- La direction générale des services
- La direction de l'Ecole

Objectif 4

Améliorer l'information et la sensibilisation de l'ensemble des personnels et des usagers

Formation et sensibilisation
Information et communication

L'un des enjeux en matière de handicap pour l'École est de faire connaître la politique, les actions mises en œuvre en faveur du handicap, les droits (notamment en cas de déclaration) et les dispositifs existants.

L'objectif est aussi de faire connaître la correspondante handicap et le référent handicap et leurs missions, de toucher un public non sensibilisé en favorisant les occasions pour les personnels et la communauté étudiante de s'informer sur ces questions afin notamment de faire tomber les tabous autour du handicap.

Objectifs

- Comblent le déficit d'information
- Développer les formations pour mieux sensibiliser
- Amener les personnels à déclarer leur handicap en confiance, les aider à vivre leur handicap au travail.

Action 1

Assurer une communication efficace, permanente et accessible des informations sur le Handicap.

Poursuivre la diffusion de la plaquette Handicap dans différents lieux stratégiques (de passage) de l'École.

Poursuivre la communication via l'Intranet.

Créer une entrée « Handicap » sur le site web de l'École et l'enrichir régulièrement. Insérer des vidéos sur le handicap à destination de l'ensemble de la communauté de l'ENS en coopération avec le service communication.

Action 2

Proposer des formations en ciblant dans un premier temps les cadres et le management intermédiaire, ainsi que les gestionnaires RH des départements, laboratoires et services :

- Faire connaître : la définition et la typologie du handicap, les caractéristiques de la population active porteuse de handicap en France aujourd'hui, les enjeux d'une

intégration des personnes en situation de handicap au sein des collectifs de travail : pour elles, pour le collectif, pour la société.

- Faire connaître les dispositifs de recrutement et d'intégration par le travail, les actions innovantes menées par certains services ou établissements et leurs impacts.
- Répondre aux questions et craintes des encadrants sur le handicap au travail.

Action 4

S'assurer de l'actualisation régulière des connaissances en matière de handicap des acteurs RH des départements et des correspondant et référent handicap : développer une expertise plus fine sur le maintien dans l'emploi et le reclassement, les aspects réglementaires et la connaissance des partenaires.

INDICATEURS ANNUELS

- Nombre d'agents formés
- Nombre d'actions de communication

ACTEURS

- La correspondante et le référent handicap
- Le pôle développement RH
- Le service communication
- La direction de l'école

Objectif 5

Favoriser les achats réservés

Sensibilisation
Achats responsables

La commande publique est un levier dans l'insertion professionnelle des personnes en situation d'handicap. Aussi, certaines dispositions législatives et réglementaires, tels que les articles L2113-12 à L2113-15 et R2113-7 du code de la commande publique offrent la possibilité que certains marchés ou lots d'un marché soient réservés à des entreprises adaptées (EA), à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou structures équivalentes.

Pour mettre en place une procédure de marché public, il est nécessaire que le montant des dépenses annuelles dépasse les 40 000€.

A l'ENS, les marchés publics concernent essentiellement des marchés de fournitures scientifiques et de travaux. Il n'existe aucune possibilité de faire appel à des marchés réservés dans ces domaines complexes.

Un sourcing pour obtenir un marché de prestations traiteur est en cours à l'ENS.

Actuellement, il n'existe aucun marché réservé au sein de l'ENS.

Objectifs

- Inclure les entreprises adaptées, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou structures équivalentes dans le sourcing des marchés publics lorsque cela est possible.
- Augmenter le montant moyen annuel des achats de l'École, et notamment des départements, effectué auprès d'entreprises ou d'établissements adaptés.

Action 1

Mieux identifier les ESATS ou EA proposant des produits ou services de qualité pour renforcer le recours à ces établissements.

Action 2

Accompagner la démarche achat : mettre en ligne, via intranet, les liens et documentations des prestataires avec lesquels l'École a l'habitude de travailler.

Action 3

Réaliser un comparatif pluriannuel des dépenses réalisées auprès de ces établissements.

INDICATEURS ANNUELS

- Montant et pourcentage des prestations et achats confiés aux ESATS dans le budget des achats de l'École (fournitures)

ACTEURS

- La correspondante et le référent handicap
- Le service des ressources humaines
- Le pôle de la commande publique (rattaché au Service des affaires générales)
- Le service communication

C - Conclusion

Ce deuxième schéma directeur du handicap 2021-2024 a vocation à poursuivre et développer la dynamique engagée depuis plusieurs années. Il s'inscrit dans la politique handicap ministérielle et s'intègre dans la dynamique impulsée par l'Université PSL.

Au travers des objectifs stratégiques présentés et des actions prévues sur l'ensemble de la période, il montre la volonté de l'École à poursuivre une politique du handicap volontariste proposant une démarche couvrant un ensemble de champs tels que le recrutement, la vie au travail et le maintien dans l'emploi.

De nombreux acteurs se sont mobilisés et ont apporté leur contribution pour que ce plan soit à la hauteur des enjeux.

La correspondante handicap au sein du SRH ainsi que le référent handicap du Cost assureront la mise en œuvre du schéma directeur en ayant toute l'autonomie nécessaire et en privilégiant le travail en concertation et en coopération avec tous les acteurs de terrain afin de changer la perception du handicap.

En complément du schéma directeur pluriannuel, une feuille de route est établie et mise à jour régulièrement. Un bilan sera fait chaque année sur les actions réalisées, à poursuivre ou à mettre en œuvre.

Instances consultées :

- Comité technique du 1^{er} mars 2021
- Conseil d'administration du 15 mars 2021
- CHSCT du 17 mars 2021

Vos principaux interlocuteurs :

- La correspondante handicap au SRH : martine.mopin@ens.psl.eu Poste : 29 37
- Le référent handicap du Cost : loic.penven@ens.psl.eu Poste : 31 10
- L'assistante sociale de l'ENS : isabelle.metairy@ens.psl.eu Poste : 26 00
- Le pôle santé : rdv.medecins@ens.fr Poste : 36 46

D - Glossaire

Accessibilité

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

AD'AP

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

BOE

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

CDAPH

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

COST

Service des concours, Scolarité et Thèses

DEVE

Direction des études et de la vie étudiante

EA

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

ERP

Etablissement recevant du public.

ESAT

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

FIPHFP

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

GESAT

Groupement national des ESATS
<https://www.reseau-gesat.com/>

MDPH

Maison départementale des personnes handicapées.

PMR

Personne à mobilité réduite.

PSH

Personne en situation de handicap

RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.