



Schéma directeur du handicap 2025-2029



SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP de l'URCA

(2025-2029)

Le schéma directeur pluriannuel du handicap est un plan d'action transversal dédié à l'ensemble de la communauté universitaire. La politique du handicap représente un axe majeur de la politique sociale de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) qui vise à favoriser l'égalité, la qualité de vie et le bien-être des usagers et du personnel. Avec cet objectif, l'URCA développe une politique ambitieuse en matière d'égalité des chances, afin que chacun et chacune puisse accéder aux mêmes opportunités, quels que soient les différences et les défis auxquels ils ou elles sont confrontés. L'inclusion des personnes en situation de handicap en fait partie. Ce n'est pas seulement une disposition légale (loi du 11 février 2005, cf. Annexe 1), c'est pour l'URCA un impératif éthique et moral. L'URCA a pour objectif de renforcer son action pour une université inclusive en s'adaptant à l'évolution croissante du nombre de personnes ayant besoin d'aménagement et aux caractéristiques des multiples expressions du handicap.

Ce schéma directeur du handicap (SDH) est un document stratégique pour la politique du handicap de l'URCA, dans la lignée du premier schéma directeur adopté au conseil d'administration en 2018. Piloté par la vice-présidente déléguée à l'égalité et le référent handicap de l'URCA, il résulte de la réalisation d'un bilan dans une démarche collaborative (10 réunions entre 2022 et 2024) avec tous les services concernés : la mission handicap, la direction des ressources humaines et l'ensemble des directions, services et acteurs de l'URCA au service du handicap, ceci afin d'adopter une vision transversale et coordonnée.

Ce SDH est constitué de quatre parties fixant 4 grands objectifs : (i) l'accueil et l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap et/ou à besoins spécifiques ; (ii) le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap ; (iii), l'accessibilité aux différents campus et services ; (iv) la sensibilisation de la communauté universitaire aux questions relatives au handicap. Ces objectifs sont déclinés en actions, présentées sous forme synthétique. Un **comité de suivi de ces actions, composé de la vice-présidente déléguée à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations, du référent handicap, et des représentants de la mission handicap et des directions et services de l'URCA** cités dans ce schéma, se réunira de façon **annuelle** pour suivre leur réalisation, voire les ajuster en fonction des contraintes.

1. Accueillir et accompagner les étudiantes et étudiants en situation de handicap et/ou à besoins spécifiques

La politique d'accueil et d'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap et/ou à besoins spécifiques nécessite la mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire. Permettre aux étudiantes et étudiants de pouvoir suivre les enseignements, de passer les examens dans des conditions satisfaisantes, de bénéficier d'une vie estudiantine et de services adaptés, d'avoir la possibilité d'accéder à un emploi, est essentiel.

L'URCA déploie aujourd'hui **sa mission handicap** auprès des étudiantes et étudiants au sein de la Direction des Études et de la Vie Universitaire (DEVU). La mission handicap veille à ce que l'offre de services proposée aux étudiants et étudiantes en situation de handicap soit effective. Elle les accueille et les accompagne tout au long de leur cursus universitaire. Conformément au règlement des études, elle met en œuvre des processus permettant aux étudiantes et étudiants de bénéficier d'aménagements pour les examens et concours et d'aménagements d'études. Pour répondre aux besoins d'aménagements, elle assure un lien de communication avec la majeure partie des acteurs de l'URCA : Service de Santé des Etudiants (SSE), scolarités, enseignantes et enseignants, service informatique, bibliothécaires, services d'insertion professionnelle, d'orientation, de transition lycée université. Les procédures de demande, de définition et de notification du plan d'accompagnement de l'étudiante ou étudiant en situation de handicap sont formalisées de la manière suivante : les aménagements pédagogiques pour le suivi des enseignements et examens sont définis avec l'étudiante ou l'étudiant et l'équipe plurielle (si nécessaire) et sont inscrits dans un Plan Personnalisé d'Études Supérieures. Chaque étudiante ou étudiant demandeur remplit un dossier de demande d'aménagement qu'elle ou il remet à l'un des médecins du SSE de l'URCA, avec les documents nécessaires (comptes rendus médicaux, bilans spécialisés, lettres des médecins consultés dans ce cadre, ...) pour lui permettre d'apprécier son handicap et de proposer des aménagements. Le contenu du dossier restreint à la question des aménagements fait ensuite l'objet d'échanges entre le chargé d'accompagnement de la Mission Handicap concerné et le médecin du SSE, dans le souci de le rendre aussi clair et synthétique que possible. La notification de décision du Président de l'université est transmise à l'étudiante ou l'étudiant et à la scolarité concernée. Le dossier de demande d'aménagements est révisé chaque année.

En lien avec la direction du numérique (DN) et la direction du patrimoine et de l'immobilier (DPI), la mission handicap assure l'achat et l'installation du matériel et du mobilier nécessaires

aux personnes en situation de handicap. Elle recrute des secrétaires d'examens et des preneurs de notes afin de répondre à certains aménagements.

Cet objectif 1 se décline en 6 actions :

Action 1 : Intégrer le réseau Atypie Friendly qui propose un programme dédié à l'accompagnement des étudiantes et étudiants atteints par des troubles du neurodéveloppement (TND) dont le trouble du spectre de l'autisme (TSA), tous les troubles des apprentissages (Troubles « dys ») et les troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). Ces troubles concernent 80 % des étudiantes et étudiants en aménagement de l'URCA. Par le partage d'expérience et d'expertise, l'objectif est ainsi d'améliorer l'inclusion, notamment pédagogique, de cette population, pour *in fine* une meilleure insertion sociale et professionnelle. **Pilotage : VP égalité, référent Handicap de l'URCA. Mise en place 2025.**

Action 2 : Renforcer le nombre de personnels accompagnant les étudiantes et étudiants en situation de handicap. Le nombre d'étudiantes et étudiants suivis pour un aménagement croît de façon exponentielle : 599 en 2023-2024 contre 250 en 2016-2017. Le renfort en ressources humaines pour l'accompagnement est primordial. **Pilotage : VP RH, DRH. Date cible 2026.**

Action 3 : Réalisation d'enquêtes pour évaluer l'intégration, la réussite et l'insertion professionnelles des étudiantes et étudiants en situation de handicap. **Pilotage : DEVU. Mise en place 2026.**

Action 4 : Digitaliser les procédures d'accompagnement. Avec la croissance du nombre de dossiers suivis, l'adoption d'un système type GED (gestion électronique des documents) devient crucial pour une traçabilité et un suivi des demandes d'aménagement, afin de faciliter la coordination entre les trois accompagnants (Mission Handicap, SSE, Scolarité) des étudiants et étudiantes, et gagner en efficacité. **Pilotage : DEVU, SSE, DN. Date cible 2027.**

Action 5 : Rendre plus accessible les services à disposition des étudiantes et étudiants en situation de handicap. La présentation des services à disposition des étudiantes et étudiants en situation du handicap peut être améliorée via des vidéos adaptées. Une vidéo de présentation du service en charge de l'accompagnement des étudiants existe aujourd'hui en langue des signes. L'objectif est d'étendre ce type de projet à d'autres services ou handicaps. De manière similaire, la communication orale pour les personnes sourdes ou mal entendant peut être compensée par l'utilisation d'une solution type ACCEO (visio interprétation directe en langue des signes). **Pilotage : DEVU ; Mission Handicap. Date cible 2027.**

Action 6 : Faciliter la transition secondaire-enseignement supérieur pour les lycéens et lycéennes en situation de handicap. La communication relative aux démarches à entreprendre au sein de l'URCA pour bénéficier d'aménagements doit être renforcée dans le cadre notamment du projet AILES. **Pilotage : DEVU, Mission Handicap, SSE. Date cible 2025.**

2. Recruter et accompagner les personnels en situation de handicap

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a posé les grands principes de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les secteurs privé et public. Dans le secteur public, la réforme a été mise en œuvre par le décret n° 2019-645 du 26 juin 2019.

L'accompagnement des personnes en situation de handicap à l'URCA est piloté par la **référente handicap** de la Direction des Ressources Humaines (DRH) au sein du service d'accompagnement des personnels. La référente aide à identifier les besoins et à coordonner, dans une approche transversale de la santé et du handicap, la mise en place des aménagements nécessaires, tout en étant un interlocuteur privilégié pour toute question liée au handicap. Les aménagements proposés vont de l'adaptation du poste de travail en fonction des besoins spécifiques de la personne (ergonomie, mobilier adapté, équipements spécifiques, etc.), en coordination avec le service de prévention des risques si requis, aux aides techniques via l'achat de logiciels spécifiques ou de matériels informatiques adaptés (ex : claviers en braille, logiciel de reconnaissance vocale, ...) et à l'aménagement des horaires de travail en fonction des limitations fonctionnelles. Au sein de ce même service, une **gestionnaire de santé** au travail centralise tous les arrêts de longue durée, constituant ainsi une veille régulière de repérage du handicap, notamment invisible. **L'assistante de service social** est également un maillon important pour la prise en charge globale des effets du handicap, pour l'accès aux droits ainsi que pour le maintien du lien avec les agentes ou agents en arrêt pour raisons de santé, potentiellement porteurs de handicap, afin de faciliter leur retour au travail. L'appui de la **conseillère mobilité carrière** est indispensable pour les éventuelles reconversions professionnelles qui touchent plus sensiblement les agents et agentes en situation de handicap ou en risques d'inaptitude.

Cet objectif 2 se décline en 5 actions :

Action 1 : Tendre vers les 6 % de personnels en situation de handicap, notamment en augmentant la publication des postes au concours pour les enseignants-chercheurs au titre des BOE. En 2024, l'URCA comprenait 4.48% de personnel en situation de handicap dont 78% appartiennent à la population BIATSS. **Pilotage : DRH ; VP RH. Date cible 2029.**

Action 2 : Mettre à jour le guide de recrutement à destination des services recruteurs en le complétant d'éléments sur un recrutement sans discrimination. **Pilotage : DRH. Dès 2025.**

Action 3 : Améliorer le repérage des personnes en situation de handicap non déclarées en continuant la veille santé qui est opérée sur les arrêts longs des personnels, pouvant potentiellement impliquer une situation de handicap. L'objectif est alors de permettre le maintien dans l'emploi de l'agent ou l'agente par le recueil de ses besoins et l'aménagement de son environnement professionnel en lien avec le médecin du travail, et de favoriser sa réinsertion après un arrêt de longue durée. **Pilotage : DRH. Dès 2025.**

Action 4 : Mettre à jour le guide de retour au travail (après un arrêt long de l'agent ou l'agente d'au minimum un mois) à destination des chefs et cheffes de service. **Pilotage : DRH. Dès 2025.**

Action 5 : Prévoir, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), **des postes pour y positionner des agents ou agentes** qui ne peuvent plus occuper leurs fonctions. **Pilotage : DRH, VP RH. Date cible : 2028.**

3. L'accessibilité aux différents campus et services

L'accessibilité doit permettre à toute personne en situation de handicap « sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à tous les aspects de la société, y compris à l'environnement physique, aux transports, aux services d'informations, de communication et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public » (Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap, 2006). Les principales illustrations présentées dans cette définition nécessitent de développer des actions mises en œuvre avec une acuité particulière : l'accès aux campus, l'accessibilité au numérique et au site internet de l'URCA, et l'accès aux services proposés par la bibliothèque universitaire (BU), le service universitaire d'actions culturelles (SUAC) ou le service universitaire des activités physiques et Sportives (SUAPS).

3.1. Rendre nos campus plus accessibles

La direction du patrimoine immobilier (DPI) assure les missions de maîtrise d'ouvrage et de maintenance lourde du bâti de l'université. Pour les projets neufs ou de réhabilitations, les normes d'accessibilité en vigueur sont analysées et respectées. Pour le bâti existant, il est indispensable de continuer les efforts entrepris pour la mise aux normes.

L'amélioration de l'accès aux campus se décline en 7 actions :

Action 1 : Mettre à jour l'échelle d'accessibilité des bâtiments et des salles de cours de l'ensemble des campus. Pilotage : DPI. Date cible 2028.

Action 2 : Mener une réflexion sur l'amélioration des accès aux différents campus en concertation avec les villes et le cas échéant les communautés urbaines. Pilotage : DPI ; VP patrimoine. Date cible 2027.

Action 3 : Continuer la mise aux normes des bâtiments non encore accessibles. Pilotage : DPI, VP Patrimoine. Date cible 2029.

Action 4 : Améliorer la coordination entre la DPI et la mission handicap ou la DRH pour les aménagements de locaux et les commandes spécifiques de mobilier ainsi que pour le suivi et l'entretien. Pilotage : DPI ; Mission Handicap, DRH. Date cible 2026.

Action 5 : Vérifier que l'expertise handicap soit présente en phases programmatique et d'étude des nouveaux bâtiments et en cas de rénovation de locaux afin de recueillir les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap (portes à ouverture automatique ou coulissantes, sonnettes, alarme lumineuse, etc.). Pilotage : DPI ; Mission Handicap. Mise en place 2025.

Action 6 : Améliorer la signalétique sur les campus et dans les bâtiments, notamment pour les ascenseurs. Pilotage : DPI, Direction de la communication, Référent Handicap. Date cible 2028.

Action 7 : Se doter d'une application mobile pour permettre l'aide au déplacement sur les différents campus. Pilotage : Direction de la communication, DN, DPI, Référent Handicap. Date cible 2025.

3.2. Renforcer l'accessibilité numérique

La direction de la communication (Dir Com) supervise l'évolution du site internet de l'URCA, considéré aujourd'hui comme accessible à 39% (paramétrage du contraste et de la police ; retranscription des images ; utilisation de la synthèse vocale). La Direction du Numérique (DN) supervise le e-bureau, qui vient d'intégrer un nouvel environnement numérique de travail

(ENT) plus accessible, et les applications proposées à la communauté universitaire. Le Comité de Conseils, d'Orientation et d'Observation du Numérique (COCOON) traite de la question de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap des environnements numériques et logiciels proposés, qu'ils soient ou non développés par l'URCA. La direction du numérique est dotée d'un référent handicap.

Le renforcement de l'accessibilité numérique se décline en 2 actions :

Action 1 : Tendre vers une accessibilité du site internet à 50% en suivant les pistes d'amélioration de l'audit en cours. **Pilotage : Dir com. Date cible 2028.**

Action 2 : Améliorer la coordination entre les scolarités et la DN pour le prêt des ordinateurs aux personnes en situation de handicap. **Pilotage : DN. Dès 2025.**

3.3. Faciliter l'accès aux services de la bibliothèque universitaire

La bibliothèque universitaire (BU) est engagée dans la démarche services publics + et propose dans le cadre de l'engagement 3 un plan d'actions annuel destiné à porter une attention particulière aux usagers qui en ont le plus besoin. A cette fin, elle a constitué un réseau de référents et référentes handicap dans chacune des 11 BU de l'URCA. Pour la communauté étudiante ou les personnels ayant des difficultés à se déplacer dans la bibliothèque pour rassembler les documents qu'ils souhaitent emprunter, il est possible d'envoyer une liste d'ouvrages par courrier ou courriel. L'équipe des référents handicap les tiendra à la disposition des étudiantes et étudiants concernés à la banque d'accueil. Ces documents peuvent être retirés par une personne porteuse d'une procuration. Ce service gratuit concerne les documents présents dans les collections de la bibliothèque universitaire ; pour les documents de bibliothèques extérieures au réseau des BU de l'URCA, le service du Prêt entre Bibliothèques est compétent.

L'amélioration de l'accès aux services de la BU se décline en quatre actions :

Action 1 : Proposer une durée de prêt adaptée aux personnes en situation de handicap. **Pilotage : BU. Dès 2025.**

Action 2 : Acheter du matériel spécifique et en pérenniser le prêt le cas échéant en coordination avec la mission handicap (petits pupitres, casques anti-bruit, tables ajustables, etc.). **Pilotage : BU. Dès 2025.**

Action 3 : Proposer l'utilisation de la plateforme « Platon » pour laquelle la BU vient d'avoir l'agrément afin de rendre disponibles des documents en format numérique dans le respect de la réglementation des droits d'auteur. **Pilotage : BU. Dès 2025.**

Action 4 : Poursuivre l'adaptation des formations à la recherche documentaire de la BU aux besoins des étudiants et étudiantes en situation de handicap (Rendez-vous individuel, adaptation des supports accessibles sur la plateforme « Moodle »). **Pilotage : BU. Dès 2025.**

3.4. Faciliter l'accès aux activités physiques et sportives

L'accès aux activités physiques et sportives est essentiel afin que les étudiantes et étudiants en situation de handicap soient pleinement intégrés au sein d'une université inclusive. Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose, tout au long de l'année, un ensemble d'activités et d'initiatives accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire. De plus, des démonstrations de disciplines relevant du handisport sont parfois réalisées lors d'événements consacrés à ce même sujet. Un groupe d'étudiants en M2 CPDS (Management du sport) à l'UFR STAPS de l'URCA travaille sur un projet intitulé « Offre Handisport à l'URCA », initié par le SUAPS.

Ce projet a pour objectif de développer une offre sportive adaptée aux étudiantes et étudiants en situation de handicap via deux actions :

Action 1 : Recenser les activités physiques et sportives accessibles et améliorer la communication sur ces activités sportives inclusives et adaptées. **Pilotage : SUAPS, Mission Handicap, DRH. Date cible 2025.**

Action 2 : Mettre en place un accompagnement relationnel spécifique pour les personnes atteintes d'un trouble neurodéveloppemental tel le trouble du spectre de l'autisme. **Pilotage : Référent Handicap, SUAPS. Date cible 2026.**

4. Sensibiliser la communauté universitaire au handicap et à l'inclusion

La sensibilisation au handicap et à l'inclusion demeure un enjeu majeur qui nécessite de mobiliser une approche pédagogique afin de faire connaître les défis auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées.

Dans la continuité du précédent SDH, ce nouveau plan prévoit les 6 actions suivantes :

Action 1 : Inciter les différents services (SUAPS, SUAC, RH, BU, etc.) à mener des actions de sensibilisation culturelles ou sportives en coordination avec la mission handicap et la DRH. **Pilotage : Référent Handicap. Dès 2025.**

Action 2 : Inciter les différentes composantes à mener des actions de sensibilisation (une initiative dans les 5 ans). **Recensement : Référent Handicap. Dès 2025.**

Action 3 : Déployer la formation aux premiers secours en santé mentale PSSM auprès des personnels et des étudiants et étudiantes. **Pilotage : DRH, DEVU, VP vie étudiante, VP égalité. Dès 2025.**

Action 4 : Sensibiliser des référents RH au handicap dans les composantes. Pilotage : DRH. Dès 2025.

Action 5 : Mettre en place une formation à destination des personnels (obligatoirement responsables de diplômes et responsables de services) sur les conséquences du handicap et sur la notion de compensation. **Pilotage : DRH, Référent Handicap, VP égalité. Date cible 2026.**

Action 6 : Valoriser les actions de recherche menées au sein de l'URCA sur le handicap via une newsletter « vulgarisée » sur l'inclusion, publiée annuellement, et une communication sur les conférences grand public. **Pilotage : Référent Handicap. Date cible 2026.**

Annexe 1 : textes réglementaires

La **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation du handicap énonce une définition du handicap (titre 1er, art. 2) : « 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 ».

Les droits et principes mis en œuvre à l'URCA :

Différents droits et principes, résultant des normes en vigueur et de la politique impulsée par l'URCA, sont ainsi mis en œuvre :

- Le **droit à la compensation**, énoncé dans **le titre 1^{er}, article 2 de la loi du 11 février 2005**, résulte de cette définition : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ». Chaque personne concernée doit, dans le cadre de sa vie quotidienne, pouvoir bénéficier d'accompagnements adaptés aux caractéristiques de son handicap.
- Le **principe de non-discrimination** : des étudiants ne peuvent être traités différemment d'autres étudiants en raison de « caractéristiques moins avantageuses ». Dans le domaine de la fonction publique, tout candidat avec un handicap, ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail, ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi sauf si son handicap a été déclaré médicalement incompatible avec la fonction à laquelle il ou elle postule (**art. L. 352-1 du code général de la fonction publique**).
- Le **principe d'accessibilité**, applicable aux bâtiments mais aussi à l'accessibilité des services, l'accessibilité de l'information, ainsi que l'accessibilité numérique. Tout type d'information sous forme numérique, quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation, doit être rendu accessible. Pour l'université, cela implique de rendre l'information tant administrative que pédagogique accessible aux étudiants ou étudiantes, par tout moyen, notamment électroniques.

Pour les établissements d'enseignement supérieur, la loi impose :

- L'obligation de proposer des **aménagements** aux étudiants ou étudiantes en situation de handicap (aides techniques, organisationnelles et humaines) pour le suivi des études et le passage des examens afin de garantir l'égalité des chances.

- L'**accessibilité des locaux** à tous les types de handicap, sans distinction, qu'ils soient moteurs, sensoriels, cognitifs, mentaux ou psychiques. 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 en date du 26 septembre 2014, l'**Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP)**. Depuis 2019, le dépôt des Ad'AP n'est plus possible. La mise en œuvre des travaux a été réalisée au-delà de cette date, des étapes administratives étant respectées pour les projets de plus de trois ans (situation après un an, bilan à mi-parcours puis en fin d'Ad'AP).
- La **formation au handicap**, initiale ou continue, des personnels concernés par chaque aspect : enseignants et personnels d'encadrement, personnels techniques, professionnels du cadre bâti.
- L'**obligation d'employer 6 % de travailleurs avec handicaps** : si cette obligation n'est pas remplie, une contribution doit être payée au FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les normes applicables

La politique du handicap est conditionnée par un ensemble de normes, d'origines et de natures variées. Sans réaliser une présentation exhaustive de la totalité de ces textes, il convient de proposer une synthèse des normes utiles à l'action développée par l'URCA.

Les normes internationales et européennes

Différentes normes relevant du droit international ou du droit de l'UE concernent le handicap et des sujets connexes. Celles-ci sont applicables en France. La convention relative aux droits des personnes avec handicap, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006, fait notamment référence à l'accessibilité, à l'égalité et à la non-discrimination, son article 24 étant spécifiquement consacré à l'éducation.

Au sein de l'Union européenne, l'article 2 du traité sur l'Union européenne (TUE) dispose que l'UE est fondée sur « des valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités ». L'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) est relatif à la lutte contre les discriminations, notamment celles liées au handicap. La directive du 27 novembre 2000 fait notamment référence, dans son article 5, aux « aménagements raisonnables » réalisés par les employeurs pour les personnes en situation de handicap, et dans son article 7 à l'application du principe d'égalité de traitement aux personnes. La charte des droits fondamentaux de l'UE, qui a « la même valeur juridique que les

traités de l'UE » (article 6 TUE), fait par exemple mention dans son article 26 de l'intégration des personnes handicapées.

Les normes nationales

Le cadre juridique délimité pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap a fait l'objet d'une lente élaboration. Outre le droit de la fonction publique qui implique le respect de principes liés au recrutement, à l'exercice professionnel et à l'avancement de carrière, la loi n° 75/534 du 30 juin 1975 puis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 ont favorisé l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Différentes normes, notamment la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, ont contribué à pérenniser et améliorer ce mouvement. La loi n° 85-517 du 10 juillet 1987 précise que tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer à temps plein ou à temps partiel, 6 % de l'effectif total de ses salariés, les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel étant concernés par cette disposition.

La circulaire n° 2011-220 du 27 décembre 2011 énonce les modalités d'aménagements et d'organisations des examens et concours au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, et clarifie le rôle des principaux acteurs.

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche a rédigé une Charte Université-Handicap (signée en septembre 2007 puis en mai 2012) et la Conférence des Grandes Ecoles la charte Grandes Écoles-Handicap (signée en mai 2008 puis en février 2019).

La charte Université/Handicap de mai 2012 dispose que « chaque établissement élabore sa politique en matière de handicap et en définit les axes stratégiques. Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur pluriannuel adopté en conseil d'administration. Le schéma directeur couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap (étudiant-e-s, personnels, formation et recherche, accessibilité). Il présente les priorités stratégiques retenues par les établissements, au regard des obligations fixées par la loi. Il explicite le pilotage et les modalités de mise en œuvre, décrit les actions engagées et à venir et précise le calendrier. Il est articulé avec les schémas directeurs existants ».

La loi 2013-660 du 22 juillet 2013 a imposé à chaque établissement de se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap, adopté en conseil d'administration, avec un bilan d'exécution et présenté chaque année.