



CONCOURS EXTERNE D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

SESSION 2020

Note de synthèse et de proposition soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par une collectivité territoriale

EPREUVE N° 7

Durée : 4 h
Coefficient : 5

SUJET :

Administrateur ou administratrice territorial, vous êtes directeur ou directrice l'autonomie dans un Département de 2 millions d'habitants. Souhaitant à la fois changer le regard sur le handicap et favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans la société, votre présidente souhaite mobiliser l'ensemble des acteurs de votre territoire pour faire de celui-ci un « territoire 100% inclusif ».

Dans la perspective de la communication qu'elle prépare pour son exécutif, elle vous demande une note présentant d'une part les enjeux de cette démarche en général et pour le Département en particulier, et proposant d'autre part une méthode permettant d'initier et de mettre en œuvre cette dynamique qui devra nécessairement être collective.

DOCUMENTS JOINTS :

- Document 1 :** Appel à manifestation d'intérêt. Identification de « territoires 100% inclusifs », *Secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre, chargé des personnes handicapées*, août 2019 (7 pages) **Page 3**
- Document 2 :** Démarche prospective du Conseil de la CNSA, « Pour une société inclusive, ouverte à tous », *Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie*, juillet 2018 (5 pages) **Page 10**
- Document 3 :** « Habitat inclusif, libérer l'imagination », *Actualités* **Page 15**

2

sociales hebdomadaires, n°3131, 25 octobre 2019 (2 pages)

- Document 4 :** « Emploi et handicap, la FPT montre l'exemple », *La Gazette des communes, des Départements et des Régions*, 4 février 2019 (3 pages) **Page 17**
- Document 5 :** Circulaire de rentrée 2019 : « Pour une école inclusive », *Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse*, 6 juin 2019 (4 pages) **Page 20**
- Document 6 :** « La Manche, un Département 100% inclusif », *www.départements.fr*, 13 octobre 2018 (2 pages) **Page 24**
- Document 7 :** « Le FIPHFP et ses partenaires », *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*, novembre 2014 (1 page) **Page 26**
- Document 8 :** « Plan de déplacements urbains 2018-2027, Perspectives 2029 », Nantes métropole, 7 décembre 2018 (5 pages) **Page 27**
- Document 9 :** « Jublains, une cité gallo-romaine accessible en Mayenne », *www.handicap.fr*, 28 août 2014 (2 pages) **Page 32**
- Document 10 :** Guide de la loi du 11 février 2005, *Ministère délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et la famille*, avril 2006 (6 pages) **Page 34**

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies : pas de signature ou nom, grade, même fictifs.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

Contexte

La création d'une société inclusive est une des priorités affichées par le Président de la République, et la feuille de route confiée par le Premier Ministre à la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées fait de cet objectif le cœur de l'action du gouvernement.

Cette priorité réaffirme l'objectif d'apporter à chaque personne handicapée une réponse à ses attentes et à ses besoins, en cohérence avec son projet de vie, qui est au cœur de la démarche « Une Réponse accompagnée pour tous ».

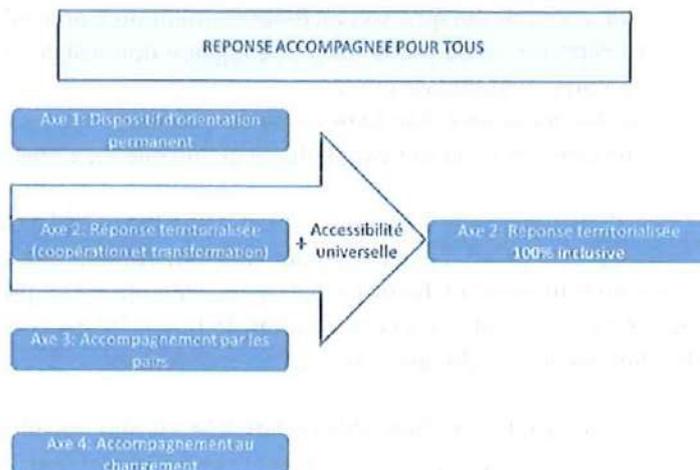
En parallèle de la mise en place du dispositif d'orientation permanent, renforçant l'attention apportée à l'effectivité des réponses et l'accompagnement concret des personnes dans leur parcours, l'organisation territoriale de l'offre d'accompagnement et le contenu de cette offre doivent évoluer. L'accent renforcé mis par le gouvernement sur la transformation de l'offre médico-sociale pour accompagner la transition vers une société inclusive se traduit par un plan d'action national, une ambition affichée dans les projets régionaux de santé de deuxième génération ainsi que dans certains schémas départementaux.

Mais au-delà d'une approche médico-sociale de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, c'est l'ensemble des dimensions de la vie sociale qui doit pouvoir évoluer dans un objectif de promotion de la citoyenneté et d'accessibilité universelle. Ainsi, l'école, la vie étudiante, le logement (cf. notamment habitat inclusif), l'emploi, la mobilité, la vie sociale, le sport, la culture, les loisirs, sont autant de champs à intégrer dans une politique 100% inclusive comme le souligne le chapitre prospectif du Conseil de la CNSA pour 2018 qui précise les modalités de construction de cette société inclusive, les conditions de réussite, les partenariats à mettre en œuvre.

Objectifs de l'appel à manifestation d'intérêt pour des « territoires 100 % inclusifs »

L'objectif de cet appel à manifestation d'intérêt est de mobiliser les territoires départementaux témoignant d'un engagement politique fort, partenarial et innovant, pour conduire la transformation attendue, et cela dans une approche globale et citoyenne. La démarche dite « des territoires 100 % inclusifs » vise ainsi à favoriser l'avancée à un rythme plus soutenu vers une société inclusive sur des territoires « démonstrateurs ». Si le territoire départemental constitue bien le cadre général de déploiement de la démarche, il ne peut être a priori exclu que celle-ci puisse parfois s'inscrire dans un cadre infra-départemental.

Il s'agit de fait d'accélérer et d'élargir la dynamique de l'axe 2 de la démarche « Réponse accompagnée » visant à faire évoluer les « réponses territorialisées » à travers le renforcement de la coopération et la transformation de l'offre. En élargissant le cercle du partenariat autour de la réponse aux attentes et besoins des personnes en situation de handicap, on peut viser non seulement « une réponse territorialisée pour tous » mais bien une « réponse territorialisée 100% inclusive pour tous », en phase avec l'ambition gouvernementale.



Cette démarche « des territoires 100 % inclusifs » doit permettre :

- D'identifier les conditions de réussite de la transformation de la société, et ce qu'elles peuvent impliquer par exemple en termes de souplesses d'action et d'évolutions (dans un premier temps dérogatoires) du cadre législatif et réglementaire actuel y compris sur les aspects budgétaires : ce qui fait que c'est possible / facilité, que cela fonctionne (en termes d'organisation de prises de décisions, de programmation des politiques, de réglementations, de financements, et de partage des responsabilités)
- D'identifier des bonnes pratiques généralisables : comment faire pour que cela fonctionne
- D'identifier des freins à lever : pourquoi cela peut bloquer/ralentir et comment lever ces obstacles
- D'imaginer et de construire des solutions et réponses aux blocages identifiés.

L'objectif de la démarche est donc, d'une part, de faire la démonstration par la preuve de la capacité à construire une société d'inclusion, d'autre part, de montrer le ou les chemins permettant d'y parvenir.

La cible à atteindre collectivement : une société inclusive

Les projets mis en œuvre par les territoires 100% inclusifs doivent permettre d'apporter des réponses aux ambitions et prérequis d'une société inclusive. Une attention particulière sera portée à trois dimensions prioritaires d'une société inclusive, qui sont abordées notamment dans le chapitre prospectif adopté par le Conseil de la CNSA le 3 juillet 2017.

Une société inclusive, ouverte à tous, doit en premier lieu reconnaître toutes ses composantes. Pour cela, elle va aux devants des personnes quel que soit leur âge, leur situation de handicap ou de santé pour recueillir et analyser leurs souhaits et leurs besoins. La personne concernée est centrale et au cœur de l'anticipation, de la construction et de l'évaluation de la réponse. Les territoires 100% inclusifs devront ainsi garantir que les réponses apportées sont choisies par les personnes concernées et n'excluent pas certains citoyens. Les territoires démonstrateurs proposeront des moyens afin de recueillir et d'analyser les souhaits ainsi que les besoins de chacune des personnes.

Deuxièmement, dans une société ouverte à tous, le lieu où la personne élit domicile, « le chez-soi », détermine sa capacité à vivre au cœur de la société. Quel que soit le lieu de vie de la personne, le lien social est préservé et son accès au droit commun, parce qu'il est accompagné, y est garanti. Les projets portés par les territoires démonstrateurs devront, par exemple, proposer des éléments de réponses aux questions suivantes :

- La réponse permet-elle à la personne d'exercer sa citoyenneté en disposant d' « un chez-soi », quel que soit le lieu de vie qu'il soit en établissement ou à domicile ?
- La réponse s'inscrit-elle dans une logique domiciliaire ? Respecte-t-elle la vie privée de la personne y compris en établissement ?
- La personne peut-elle faire ce qu'elle souhaite dans son lieu de vie : meubler, fermer à clé, avoir des animaux, recevoir qui elle souhaite quand elle en a envie ?

Enfin dans une société ouverte à tous, c'est la société qui s'adapte aux singularités de la personne en aménageant et en faisant évoluer son environnement pour faciliter l'accès géographique, physique, communicationnel et financier à tous les citoyens. Les projets garantiront la nécessaire mobilisation et implication de toutes les composantes de la société pour penser les cadres de vie autrement, dans toutes les dimensions : technique, écologique, sociale, loisirs, culture, paysage, transports,...

Concrètement, la situation cible recherchée est donc la suivante :

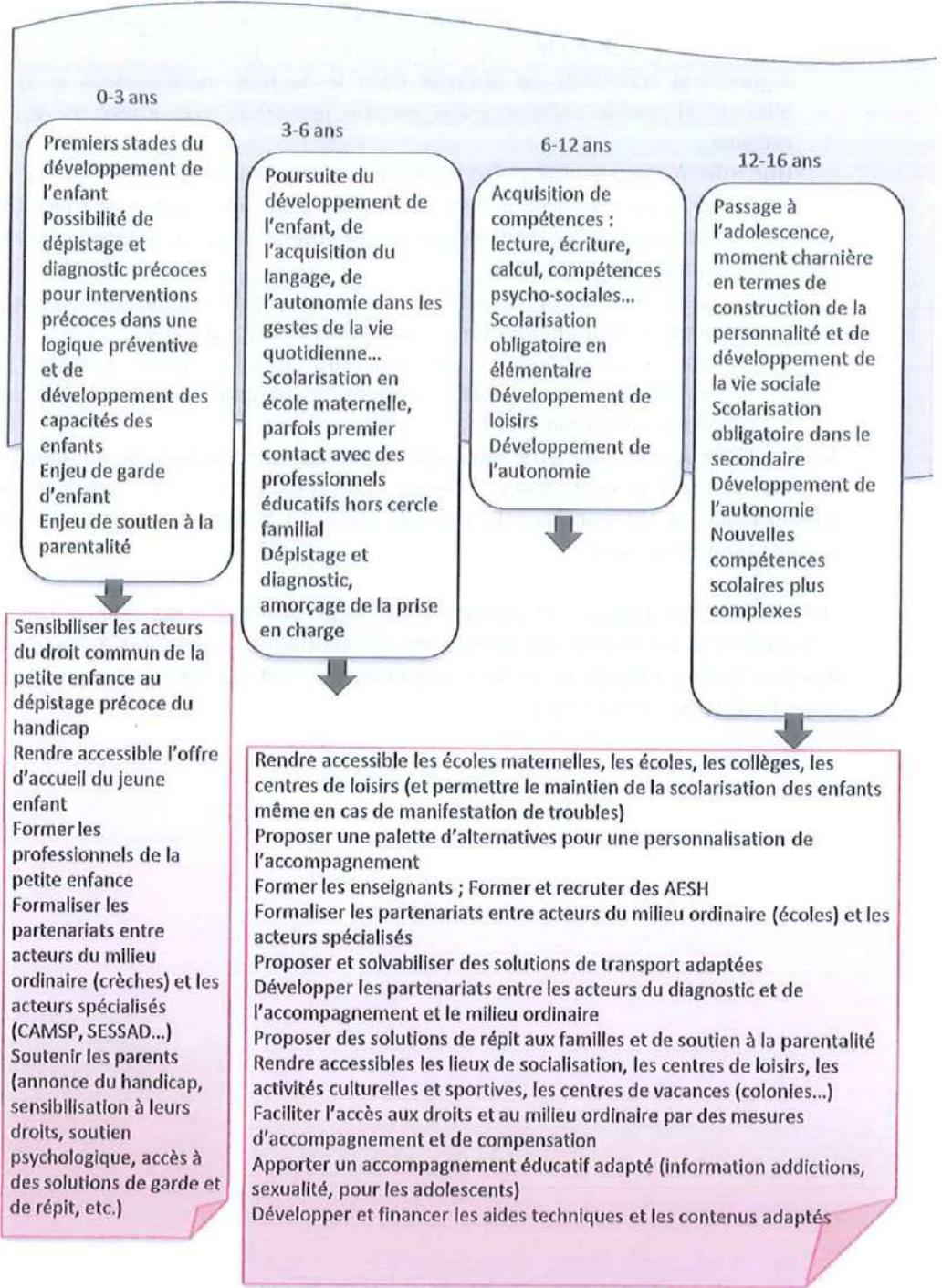
- Des services publics effectivement accessibles à tous, avec une diffusion large du Facile à lire et à comprendre, une accessibilité de tous les sites d'information et de services publics, un accès facilité et renforcé aux droits et ressources mobilisables.

- Une organisation permettant de faciliter le choix de vie des personnes et en particulier l'accès au milieu ordinaire sur l'ensemble des composantes du parcours de vie (y compris pour les personnes aujourd'hui accueillies en internat dans le secteur médico-social et qui souhaiteraient des choix alternatifs) : petite enfance, école, emploi, logement, soin, loisirs, vie sociale pour les personnes à la retraite...
- Une offre médico-sociale présentant les caractéristiques suivantes :
 - graduée par niveaux de spécialisation dans une logique de subsidiarité et de priorité au milieu ordinaire, et de disponibilité des ressources les plus adaptées pour accompagner les personnes en situation complexe
 - diversifiée, comprenant de véritables plates-formes de services avec des accueils à la carte, de jour, de nuit, temporaires, séquentiels à temps partiel...
 - au fonctionnement suffisamment flexible pour garantir la personnalisation des accompagnements et la continuité des parcours de vie (généralisation du fonctionnement en dispositif notamment)

Cette situation-cible doit être envisagée dans une perspective de durabilité au-delà de la réponse au présent appel à manifestation d'intérêt. Les travaux collectifs pourront utilement s'appuyer sur la gouvernance et les partenariats mis en place au niveau local pour le déploiement de la Réponse accompagnée pour tous.

Une frise chronologique schématisant de façon simplifiée les étapes clés d'un parcours de vie est représentée ci-après, dans un objectif de visualisation des chantiers à mener (améliorations à apporter à nos politiques publiques et au fonctionnement de notre société) et des acteurs co-responsables de leur réussite (liste non exhaustive).

Le parcours de vie des personnes en situation de handicap : description schématique d'étapes clés



Les évolutions de nos politiques publiques à mettre en œuvre pour aller vers une société inclusive



Les acteurs de ces évolutions (liste non exhaustive)

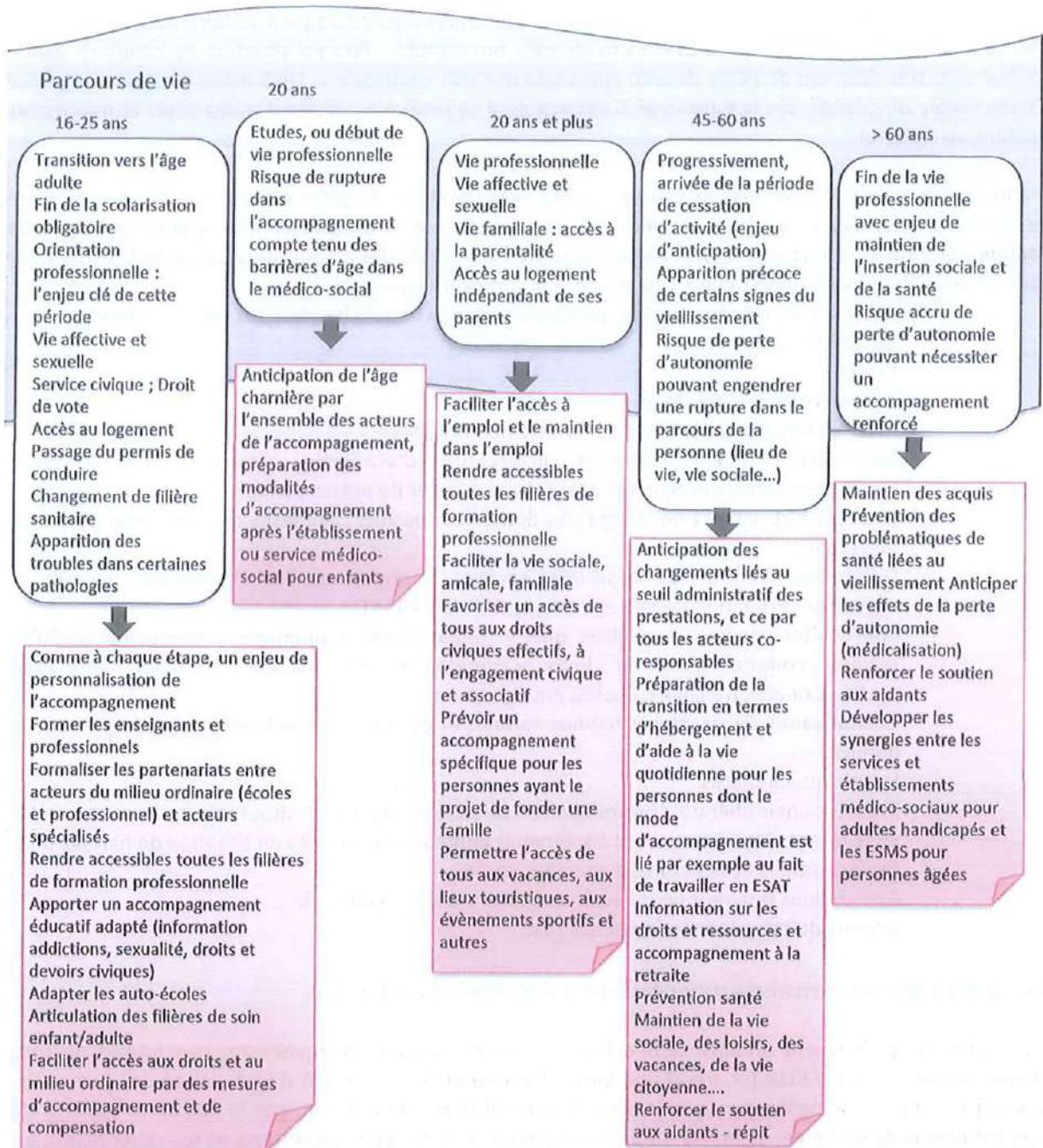


Améliorer l'accès aux soins et à la prévention (primaires, hospitaliers, programmés ou non, etc.); généralis mobilité indispensables à la réalisation des projets de vie de chacun et à la personnalisation des accompagn

Départements; ARS ; Communes et EPCI ; Etablissements et services sociaux, médico-sociaux et sanitaires ; sociaux...

Crèches ; écoles maternelles et administration de l'Education nationale ; CAF ; PMI ; CAMSP ; Associations familiales ; Services de néonatalogie et de pédiatrie des hôpitaux...

Ecoles, collèges et administration de l'EN ; CAF ; DRJSCS; Associations familiales ; Services de pédiatrie des hôpitaux ; Clubs de sport ; Associations de loisirs ; Centres de loisirs / activités périscolaires; CMPP ; commanditaires et prestataires de transports...



er une approche préventive ; adopter une vision centrée sur les capacités des personnes ; développer et solvabiliser les solutions de ements...

MDPH ; CPAM et CMSA ; Professionnels de santé libéraux : pédiatres, médecins généralistes, spécialistes, paramédicaux... ; services

Enseignement général et supérieur et professionnel
Organismes liés aux filières professionnelles ordinaires et spécialisées ; DIRECCTE ; Conseils régionaux ; entreprises et acteurs du monde économique ; auto-écoles...

CNAV, CARSAT, CMSA, Bailleurs sociaux ; DIRECCTE ; entreprises et acteurs du monde économique...

ESMS pour PA dont les EHPAD
Secteur sanitaire
Acteurs associatifs de l'aide aux aidants
Clubs sociaux animés ou soutenus par les communes (3^e âge...)

En fonction de la date d'apparition du handicap, l'entrée dans ce parcours peut se faire tout au long de la vie. La date d'apparition du handicap est une donnée importante : être en situation de handicap depuis toujours est très différent de l'être devenu après une période « normale ». Un handicap est dit congénital s'il est visible ou dépisté dès la naissance. Il est acquis si sa révélation survient après (chez le nourrisson, l'enfant ou l'adulte).

Il conviendra de rechercher, par le dialogue entre acteurs et par la prise en compte de la parole des personnes concernées et de leurs familles, un **alignement des stratégies et une volonté partagée de conduire la transition vers une société inclusive, entre l'ensemble des acteurs suivants** dans le cadre de la gouvernance élargie de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous » :

- Associations représentant les personnes en situation de handicap et leurs proches
- Conseil départemental
- Préfet
- Agence régionale de santé
- Maison départementale des personnes handicapées
- Education nationale : recteurs, inspecteurs d'académie, directeurs d'école, chefs d'établissements, enseignants et autres catégories de professionnels
- Directions et acteurs en charge des domaines suivants : jeunesse et sport, emploi/travail, logement...
- Différentes branches de la sécurité sociale : le régime général d'assurance maladie, le régime de protection sociale agricole, la CAF, la CARSAT
- Collectivités territoriales autres que le département (communes ; intercommunalités ; régions compte tenu de leurs compétences en matière d'emploi, formation professionnelle, transport, écoles, enseignement...)
- Gestionnaires de structures médico-sociales et de services d'aide et d'accompagnement à domicile
- Structures sanitaires
- Professionnels libéraux : professionnels de santé et paramédicaux, mais également tous les intervenants libéraux amenés à intervenir auprès de personnes en situation de handicap
- Professionnels et structures du secteur social
- Associations œuvrant pour l'accès aux loisirs, à la vie culturelle ...
- Acteurs du tissu économique local ; Etc.

Modalités de reconnaissance comme « territoire inclusif »

Les territoires, qu'ils soient urbains, semi-urbains ou ruraux, souhaitant manifester leur intérêt devront adresser avant le 30/11/2018 (cf. infra) une lettre d'intention au Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées. Elle sera signée par le Président du conseil départemental ou par le Directeur général de l'Agence Régionale de Santé, selon les modalités qui paraîtront les plus opportunes et opérationnelles, au regard des délais notamment. La signature des autres partenaires n'est pas requise, à condition toutefois que le chef de file de la démarche s'engage bien à les associer. La lettre d'intention devra permettre aux territoires d'explicitier les facteurs favorables au déploiement de la démarche, et matérialiser l'engagement conjoint d'un ensemble d'acteurs institutionnels le plus large possible. Elle précisera les modalités de participation des usagers et de leurs familles et représentants à la dynamique de transformation engagée ou souhaitée.

Le niveau d'intégration du partenariat entre les acteurs sur le territoire sera explicité en mettant en exergue :

- Les expériences passées des territoires dans des projets centrés sur la co-responsabilité au service des personnes, tels que les territoires pionniers dans la démarche Réponse accompagnée pour tous
- Les conventionnements préexistants sur les sujets de la scolarisation, de l'accès à la vie sociale, à l'emploi, du logement, des transports, de l'accès aux soins
- Les connaissances mutuelles entre les interlocuteurs des différentes collectivités, administrations, associations et autres acteurs intervenant dans le projet

- L'existence de partenariats formalisés entre les secteurs sanitaire, social, médico-social ainsi qu'entre les secteurs médico-social et éducatif.

La reconnaissance comme territoire inclusif sera signifiée par lettre de la Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées. Elle permettra de lancer la démarche et de finaliser la feuille de route.

A l'issue d'une phase de lancement de la démarche, et au plus tard le 30 mars 2019, les territoires feront parvenir au Secrétariat d'Etat – sous timbre conjoint ARS/conseil départemental si possible, mais sans aucun caractère obligatoire – une feuille de route co-construite entre les acteurs, identifiant les chantiers à conduire. Toute latitude est laissée au territoire pour matérialiser et donner du contenu à cet engagement.

Les acteurs pourront le cas échéant utilement s'appuyer sur plates-formes ressources humaines (PFRH) rattachées au Secrétariat Général aux Affaires Régionales (SGAR) qui peuvent être des relais pour identifier les laboratoires d'innovation publique sur les territoires, voire pour assurer une mission d'accompagnement ponctuelle sur des questions de transformation institutionnelle. De même il peut être utile d'organiser des ateliers participatifs permettant de partager des expériences de terrain (immersions, recueil de témoignages de publics utilisateurs et d'agents...), d'identifier les freins réels ou supposés et de formuler collectivement une ambition hors de ces contraintes.

Implications de la reconnaissance « territoire 100 % inclusif »

L'obtention de la reconnaissance en tant que « territoire 100% inclusif » ouvre aux territoires les opportunités suivantes :

- Valorisation de la démarche engagée
- Interlocuteurs nationaux identifiés au sein notamment du Secrétariat Général du Comité Interministériel du Handicap (SGCIH), du Secrétariat Général des Ministères Sociaux (SGMAS), de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS), de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA)
- Association privilégiée aux chantiers nationaux relatifs à la transition vers une société inclusive
- Appui de chaque ministère et des services déconcentrés sur le terrain, notamment par l'intermédiaire des hauts fonctionnaires au handicap, aux différents acteurs de son champ dans la mise en œuvre des actions (Information, sensibilisation, formation, appui technique, conseil, mise en place d'un cadre légal propice aux dérogations et expérimentations...)
- Engagement des interlocuteurs nationaux à rechercher des possibilités de souplesses et de dérogations (en termes de cadre juridique, de modalités de financement...) à partir des besoins exprimés par les territoires et après examen et ingénierie par les services nationaux compétents. Il est à noter que cette souplesse doit aussi – et en premier lieu – être mise en œuvre par chacun des acteurs locaux co-responsables de la transition vers une société inclusive.

Les courriers de manifestation d'intérêt devront parvenir au Secrétariat d'État avant le 30/11/2018, sur une boîte aux lettres dédiée (territoiresinclusifs@pm.gouv.fr). Les feuilles de route seront ensuite transmises à cette même adresse. Une réunion nationale des territoires engagés dans la démarche sera organisée au printemps de l'année 2019.

Principes

Article premier de la Constitution de la V^e République française²

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales³. »

Bien que le texte de l'article premier de notre Constitution ne mentionne pas explicitement nos concitoyens âgés ou en situation de handicap, les Constituants ont défini le fondement de notre ordre social dans **l'égalité en droit de tous, sans distinction**.

La loi fondamentale nous enjoint au plus strict refus des discriminations qui conduiraient à exclure du corps social un citoyen « distingué » des autres en raison de caractères ou caractéristiques faisant de lui un être « à part ». Cela conduirait à son exclusion partielle ou totale et à entraver l'exercice de ses droits et de ses libertés.

Les États membres de l'Union européenne sont tenus de « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁴ ».

On trouve là, à n'en pas douter, **l'impulsion fondatrice du principe d'inclusion sociale** que le gouvernement a fait le choix d'affirmer dans la droite ligne du projet et des engagements du président de la République.

Toutefois, alors qu'il est de plus en plus fréquemment utilisé, le terme « inclusion » relève de nombreuses significations et soulève diverses questions d'ordres scientifique, juridique, politique, social, économique ou encore éthique.

L'objectif de rendre notre société réellement ouverte à tous réinterroge notre système de protection sociale. Ce dernier doit évoluer et se transformer afin de mieux répondre aux enjeux contemporains du vieillissement et aux besoins d'accompagnement (liés à l'âge, aux situations de handicap ou aux maladies chroniques) de nos concitoyens.

Notre système de protection sociale doit dorénavant être en capacité de leur offrir des réponses qui prennent mieux en compte leurs aspirations, leurs attentes, leur point de vue, leurs projets.

Ainsi, afin d'identifier les conditions de réussite de cette transformation, les membres du Conseil de la CNSA ont fait le choix de **définir les principes et les déterminants d'une société ouverte à tous**, c'est-à-dire apportant une réponse à tous les besoins et attentes des citoyens du fait de leur avancée en âge, de leur situation de handicap ou de santé.

Ces principes et ces déterminants ne peuvent être mis en œuvre que lorsque l'ensemble des parties prenantes – au premier chef d'entre elles les personnes concernées et ceux qui les représentent – s'y associent.

Les administrations d'État, les professionnels et services de santé, l'Éducation nationale, les collectivités territoriales dans leur ensemble, les acteurs économiques, grandes entreprises, entreprises de taille intermédiaires (ETI), très petites entreprises (TPE – y compris les commerçants et les artisans), les associations, les syndicats, les fondations, les mutuelles, les coopératives, les chercheurs, les innovateurs, mais aussi l'ensemble des citoyens sont parties prenantes de cette transformation, en ce qu'ils construisent et adaptent chaque jour leur offre aux « besoins ». Il s'agit désormais de répondre aux attentes, aux souhaits, aux aspirations de toutes les personnes qui pourraient être susceptibles d'y accéder.

Ces parties prenantes ont une fonction primordiale dans la mise en œuvre d'un projet de société ouverte à tous. Elles doivent être accompagnées afin d'être en mesure de construire des réponses aux attentes de l'ensemble des citoyens quelles que soient les conséquences de leur avancée en âge, leur situation de handicap ou leur maladie.

La réponse constituant l'ensemble des solutions apportées à tous les citoyens forme l'offre globale. Tout projet, quel qu'il soit, doit être pensé pour être utile à tous. C'est le principe de la conception universelle. Il s'agit là de ce que l'on peut appeler une « transition inclusive ».

2. Constitution du 4 octobre 1958.

3. Second alinéa ajouté par la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008. Il reprend et complète une disposition présente auparavant dans l'article 3.

4. Consacré par l'article 19 du traité de Maastricht et confirmé par l'article 13 du traité de Lisbonne en 2007.

1. Les principes et déterminants d'un modèle inclusif de protection sociale

1.1 Les principes fondateurs d'une société ouverte à tous : vers un modèle inclusif de protection sociale

L'accès aux droits et aux biens est une garantie à valeur constitutionnelle accordée à tout citoyen. La collectivité a le devoir de la satisfaire pour toute personne.

Une société ouverte à tous s'adapte donc à la singularité, aux particularités de la personne, en lui apportant des réponses adaptées. Elle permet à chacun d'accéder à tout – aux droits, aux biens sociaux – quels que soient le lieu où elle vit, ses attentes, ses besoins, ses activités, ses choix de vie.

Selon l'anthropologue Charles Gardou, « l'idée de société inclusive tourne le dos à toute forme de captation qui accroît le nombre de personnes empêchées de bénéficier des moyens d'apprendre, de communiquer, de se cultiver, de travailler, de créer... (...) Chacun d'entre nous est héritier de ce que la société a de meilleur et de plus noble. Chacun a un droit égal à bénéficier de l'ensemble des biens sociaux, qu'il s'agisse de l'école et autres lieux de savoir, des transports, des espaces culturels, etc. Nul ne peut avoir l'exclusivité du patrimoine humain et social, légué par tous nos devanciers et consolidé par nos contemporains : il doit être accessible à tous⁵ ».

L'inclusion exige donc, pour être pleinement effective, la « mobilisation et la reconnaissance collective des citoyens, du corps social, des acteurs économiques, sociaux, élus et décideurs publics⁶ ».

« Une organisation sociale est inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise, pour offrir, au sein de l'ensemble commun, un "chez-soi pour tous", sans toutefois neutraliser les besoins, désirs ou destins singuliers.⁷ »

Ce « chez soi pour tous », métaphore de l'organisation sociale inclusive permet à chacun de faire des choix et d'accéder à tout ce que peut offrir notre société (l'offre globale) dès lors qu'elle satisfait certains principes fondamentaux.

Ces mêmes principes doivent nourrir chaque étape de la transformation de notre modèle de protection sociale. Ils constituent le socle, les piliers, d'une société ouverte à tous. Ils émanent d'abord des textes fondateurs de notre société, ils sont aussi le fruit d'engagements internationaux ou nationaux garantissant les libertés et droits de chaque citoyen.

L'article 2 du traité sur l'Union européenne prévoit notamment que « l'Union est fondée sur les 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. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Cela se traduit notamment par le droit à l'autonomie, le respect de la personne et de l'intégrité, le droit à l'éducation pour les enfants, l'apprentissage tout au long de leur vie, le droit de vote, le droit au consentement éclairé, l'interdiction de toute discrimination et maltraitance médicale, et la sensibilisation aux stéréotypes et aux préjugés.

Ces principes émanent de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et des conventions de l'Organisation des Nations unies. De nouvelles notions portant sur

5. *Faire face*, n° 716, février 2013.

6. *Le Public et ses problèmes*, John Dewey, 1927 (Paris, Gallimard, 2010 pour la traduction française).

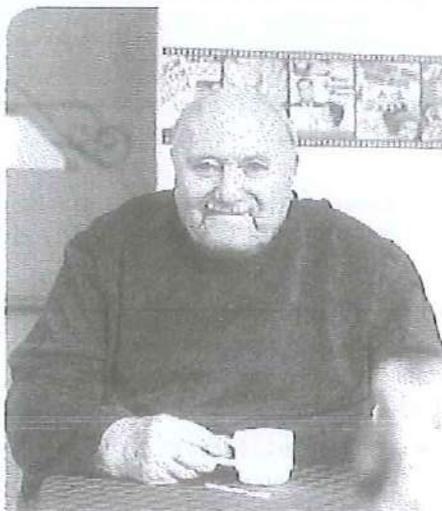
7. Charles Gardou, *Faire face*, *ibid.*

les droits humains des personnes ont été intégrés dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par la France. Dans le cadre de cette convention, la cible à atteindre consiste en la pleine jouissance des droits humains fondamentaux par les personnes handicapées quels que soient leur âge et leur participation active à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ont défini ces principes fondamentaux et ont modifié profondément les réponses apportées par la société civile aux personnes en difficulté sociale et médico-sociale dans une logique de parcours de vie et d'implication de la personne.

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale fixe de nouvelles règles relatives aux droits des personnes. Elle définit les droits fondamentaux intégrant l'association de la personne, de son entourage et de sa famille à la conception et à la mise en œuvre du projet avec :

- > Un respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité de la personne ;
- > le libre choix entre les prestations : services/établissement... ;
- > un accompagnement individualisé et de qualité dans le respect d'un consentement éclairé ;
- > la confidentialité des données concernant l'utilisateur ;
- > l'accès à l'information ;
- > une information sur les droits fondamentaux et les voies de recours ;
- > une participation directe au projet d'accueil et d'accompagnement.



L'exercice de ces droits se trouve formalisé par sept dispositifs :

- > Le livret d'accueil ;
 - > la charte des droits et libertés des personnes accueillies en institution ;
 - > le recours à des personnes qualifiées en cas de conflit avec l'établissement ou le service ;
 - > les procédures d'élaboration et de révision des règlements de fonctionnement ;
 - > le projet d'établissement ;
 - > le contrat de séjour pour les établissements sociaux et médico-sociaux et le document individuel de prise en charge pour les services à domicile (SAAD, SPASAD, SSIAD⁸) ;
 - > la création de conseils de la vie sociale ou de dispositifs équivalents de participation.
- La loi de 2005 précitée avait pour objectif de consacrer l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées selon trois axes de réforme et quatre grands principes :
- > La garantie du libre choix du projet de vie ;
 - > la compensation personnalisée (évaluation individualisée de la situation et réponses individualisées) ;
 - > la participation à la vie sociale ;
 - > la simplification des démarches.

8. SAAD : service d'accompagnement et d'aide à domicile ; SPASAD : service polyvalent d'aide et de soins à domicile ; SSIAD : services de soins infirmiers à domicile.

Le principe de liberté d'aller et venir est une composante de la liberté individuelle et est inhérente à la personne. Cette liberté ne doit pas seulement être entendue comme la liberté de se déplacer au sein d'un établissement, mais de mener une vie ordinaire, de disposer d'un « chez-soi » ou encore d'avoir la possibilité de sortir de son domicile et donc de bénéficier d'un environnement adapté. Ce principe est prévu par l'article 12 du Pacte des droits civils et politiques. Il a été confirmé par la jurisprudence du Conseil constitutionnel qui consacre la liberté d'aller et venir en tant que composante essentielle de la liberté individuelle, dès 1979. « Quiconque se trouve légalement sur le territoire d'un État a le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence. Toute personne est libre de quitter n'importe quel pays, y compris le sien. » Le droit à aller et venir librement a également été intégré comme un droit à garantir par la loi d'adaptation de la société au vieillissement (ASV) du 28 décembre 2015⁹. Cette liberté est notamment garantie par la mise en place du dispositif de la personne de confiance qui ouvre la possibilité de désigner une personne de confiance lorsque les personnes sont accueillies dans un établissement ou font appel à un service social ou médico-social.

Ainsi, de ces différents textes, on tire que le caractère inclusif d'une société assure



9. Article L.311-3 CASF.

à toute personne, quelle que soit sa situation liée aux conséquences de l'avancée en âge, au handicap ou à son état de santé, de pouvoir exercer pleinement ses droits, ses devoirs et ses libertés de citoyen (Constitution et traité sur l'Union européenne), mais également la reconnaissance de sa place et de son rôle dans la Cité, au contact d'autres personnes, d'autres générations, dans le respect de sa singularité et donc de ses différences. Notre système de protection sociale se voit assigner cette double ambition.

La volonté de protéger certaines personnes ne doit pas entraver la garantie des droits, des libertés et la reconnaissance de la personne dans sa singularité.

On ne peut ignorer que le libre choix de la personne, comme sa volonté d'exercer pleinement ses libertés, peut mettre sous tension un modèle voué à la protection de la personne. La question de l'acceptation ou de l'acceptabilité d'une prise de risque spécifique à sa situation d'âge, de handicap ou de santé se pose pour la personne qui exerce son libre choix. C'est aussi reconnaître comme pour tout un chacun le droit à l'essai et à l'erreur.

Il importe donc, et c'est un élément fondateur d'une société inclusive, de s'accorder sur les conditions d'acceptabilité de la prise de risque que peut engendrer l'exercice de sa pleine citoyenneté par la personne comme pour ceux qui l'accompagnent, proches aidants et professionnels ; la personne en premier lieu, mais également ceux qui l'accompagnent doivent comprendre, évaluer et consentir à cette prise de risque, au droit à l'essai et à l'erreur sans renoncer à garantir la sécurité et la protection personnelle et collective.

En tout état de cause, pour permettre l'exercice de leurs droits aux personnes, la société doit repenser ses modes de représentation, de conception et d'organisation des réponses dans le respect des choix des personnes et de leur situation

propre en intégrant une nouvelle acceptation de la prise de risque.

Pour parvenir à faire de la proposition de réponses inclusives l'un des nouveaux déterminants de notre système de protection sociale dans le champ de l'autonomie, l'expression de ses attentes par la personne elle-même est primordiale. Cette expression est constitutive de sa liberté et donc de son autonomie. Elle doit faire l'objet d'une attention éthique et bénéficier de tous les moyens de remédiation et de développement des capacités nécessaires à son recueil permanent et à sa prise en compte. Sa prise en compte doit structurer nos systèmes d'évaluation. Il s'agit d'évaluer la pertinence des réponses par le degré de satisfaction directe et indirecte de la personne.

Afin d'atteindre la cible d'une société inclusive, si l'offre sociale et médico-sociale doit se transformer pour permettre ces réponses inclusives, c'est la réponse de la société tout entière (offre globale) qui doit y concourir – services publics ou privés, biens sociaux, école, culture, loisirs, participation citoyenne, transports, numérique, logement, forces de police, élus, structure des emplois et conditions de travail notamment.

Ce n'est donc pas uniquement l'offre sociale et médico-sociale qui doit poursuivre sa transformation. La création, l'adaptation et la modernisation de toutes les réponses adaptées aux attentes, aux besoins de chaque citoyen quelles que soient les conséquences de l'avancée en âge, sa situation de handicap ou sa maladie, doivent effectivement permettre la transformation de l'offre globale d'un système, composée de réponses tant accessibles à tous qu'individualisées. Ces dernières doivent être construites avec et pour l'ensemble des composantes de notre société. Cette transformation a vocation à permettre la refondation

de notre système en profondeur, dans une orientation inclusive permettant à tout concitoyen d'exercer sa citoyenneté, d'accéder à tous les droits.

La reconnaissance des liens intrinsèques entre l'intégralité des objectifs de développement durable tels que la santé et le bien-être, une éducation de qualité, la réduction des inégalités, une consommation et une production responsable, la paix, la justice ou encore des institutions efficaces est un préalable. Dix-sept objectifs de transition vers un développement durable, dont ces derniers, ont d'ailleurs été adoptés en 2015 par les 193 États membres de l'ONU dans le cadre du programme de développement durable à l'horizon 2030. Ils témoignent de l'importance d'inscrire le processus de transformation de notre modèle de protection sociale dans une logique de transformation globale prenant en compte de manière transversale toutes ces dimensions.

La société entière doit effectivement être pensée ou adaptée pour être rendue accessible à tous, selon le principe de la conception universelle, dans une logique de développement durable dans toutes ses dimensions.

Il importe pour cela que, dans la production de notre droit commun, le législateur prenne en compte les situations d'âge, de maladie et de handicap pour prévenir les risques de discriminations, d'inégalité, d'iniquité, de perte de chance et donc d'exclusion que pourraient précisément générer les situations d'inclusion.

Dans la « fabrique du droit commun », le législateur doit tenir compte de la diversité des situations de nos concitoyens, et en particulier celles où les conséquences de l'avancée en âge, le handicap ou la maladie modifient les conditions de l'accès au droit ou de l'exercice des droits.

TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Habitat inclusif : libérer l'imagination

Garantir un chez-soi pour chacun. Pour faire de l'habitat inclusif, « la clé de voûte de la société inclusive de demain », l'Unapei est revenue sur les carcans à faire sauter et a donné la parole à des adhérents qui ont osé l'innovation dans leurs projets.

« AU-DELÀ DE LA QUESTION DU HANDICAP, NOUS DÉFENDONS UNE CONCEPTION DE L'HABITAT POUR TOUTES LES PERSONNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ. Habiter, c'est se sentir chez soi, choisir sa vie dans un environnement accueillant, être sécurisé par un accompagnement à l'autonomie qui permet aux personnes de voir leurs libertés fondamentales respectées le plus complètement possible », a insisté Coyne Husse, vice-présidente de l'Unapei, en ouverture d'une table ronde sur l'habitat inclusif, lors du séminaire du mouvement associatif. En juillet dernier, avec huit autres associations, l'Unapei a proposé « une vision globale » à travers le manifeste *Habiter ensemble, chez soi et dans la cité*, qui défend « une conception de l'habitat par et pour les citoyens en situation de handicap ». « La loi Elan, si elle permet le développement de certaines formes d'habitat à destination des personnes en situation de handicap, enferme la notion d'habitat inclusif dans un périmètre restreint, laissant notamment le secteur médico-social, particulièrement innovant en la matière et pionnier dans les solutions inclusives, en marge des nouveaux dispositifs reconnus par la loi », souligne le manifeste interassociatif.

Au-delà du cadre de la loi Elan, les associations à l'origine du manifeste considèrent que la concrétisation de la transition inclusive peut prendre de nombreuses formes. Par exemple, la transformation d'un établissement qui conserve son statut médico-social (gestion par un foyer de vie de plusieurs appartements dans le voisinage, foyer d'accueil médicalisé [FAM] structuré en résidences autonomes, ou encore un établissement qui, tout en conservant son bâtiment unique, met en place une organisation interne prévoyant des espaces privés, de l'autonomie de vie et de l'ouverture sur la cité). Mais aussi l'ouverture ex nihilo de dispositifs d'habi-

tat (appartements « tremplin », résidences sociales, lieux de vie et d'accueil, appartements dédiés avec une mise en commun d'un service, etc.). Autre option possible : des solutions mixtes. « Plusieurs dispositifs proposés par un même gestionnaire, pour faciliter les transitions vers plus d'autonomie », a précisé Coyne Husse.

PLUS DE SOUPLESSE

« L'habitat inclusif réinterroge l'organisation des professionnels, des structures, qui permettent à chaque résident d'être un habitant en l'accompagnant dans ses choix. Il est nécessaire d'adapter le cadre législatif et réglementaire pour permettre d'ouvrir la possibilité d'expérimenter des formes d'habitat, tout en sécurisant les personnes dans un droit au retour. Il faut également revoir en profondeur le système de financement en instaurant de la souplesse, plus de décloisonnement pour répondre à une exigence de la qualité, de la bien-traitance », a ajouté la vice-présidente de l'Unapei. En matière d'habitat inclusif, l'Apej Centre Alsace fait office de précurseur : l'association a développé des habitats inclusifs dès 1984. « À cette époque, il y avait un besoin d'hébergement pour des travailleurs handicapés d'un Ésat qui avait ouvert deux ans auparavant. En attendant que sorte de terre un foyer de 47 places, l'association a ouvert douze places dans quatre appartements, répartis dans deux immeubles HLM voisins », a expliqué Marie-Odile Kammerer, directrice adjointe du pôle autonomie-habitat. Le dispositif est alors baptisé « foyer intégré ». Dans chaque appartement, chaque personne avait sa chambre et disposait d'espaces mutualisés.

Au début des années 1990, l'association a fait une extension de huit places du foyer intégré, appartements satellites en ville. En 1998, ce foyer intégré

à totalisé 35 places. L'Apeï Centre Alsace poursuit dans cette voie en développant des modes d'habitat diversifiés pour les travailleurs. Objectif : « Réorienter les places actuelles en appartements en colocation et satellites existants, vers un mode d'habitat conciliant logement autonome individuel et proximité éducative valorisant l'autonomie des personnes. »

« DROIT À L'ESSAI-DROIT AU RETOUR »

Lors du séminaire, les membres de l'Unapei ont réaffirmé l'importance du « droit à l'essai-droit au retour ». La « place » en établissement médico-social est encore trop perçue – et donc trop souvent choisie – en considération de la sécurité qu'elle inspire. Lorsqu'une personne hébergée en établissement fait le choix d'opter pour une formule de type habitat inclusif, il doit pouvoir être possible de réserver une « période d'essai », assortie d'un droit prioritaire au retour, pendant une durée à définir (par exemple un an) : « Il s'agit d'un levier essentiel pour prévenir le risque de renoncement face à des propositions de mode de vie qui sont pourtant souhaitées », peut-on lire dans le manifeste *Habiter ensemble, chez soi et dans la cité*.

« Les personnes expérimentent une vie plus autonome, plus à distance du regard éducatif, mais elles peuvent toujours bénéficier du service logistique du foyer en fonction de leur demande. Un accompagnement à la carte est défini dans le cadre du projet de vie de la personne. Le retour en arrière est toujours possible si la personne se trouve en difficulté à un moment donné. Le foyer peut venir en appui et renforcer un accompagnement le temps d'une orientation vers un lieu de vie plus adapté », a expliqué Marie-Odile Kammerer. Pour Corinne Husse, le développement de l'habitat inclusif nécessitera également un environnement social accueillant, qui « s'acculture à recevoir des différences ».

CHANGEMENT DE PRATIQUES

Pour lancer son projet d'habitat inclusif, Catherine Mas, directrice des établissements et services Unapei 30, reconnaît s'être inspirée de l'expérimentation du foyer de projets de vie Bel'Attitude, lancé par les Papillons blancs d'Hazebrouk, dans la ville de Bailleul. Le principe ? « La création d'un quartier de 90 logements dont 42 seront dédiés à des personnes en situation de handicap, en partie celles qui sont aujourd'hui dans un foyer d'hébergement, un foyer de vie ou un foyer d'accueil médicalisé », explique la directrice. Un changement radical pour l'association qui a fait le choix de l'habitat inclusif au lieu de relocaliser des établissements qui n'étaient plus aux normes architecturales. « Nous dispo-

sons de trois à quatre ans pour préparer le projet. Ce temps est nécessaire pour accompagner les personnes accueillies dans les établissements, les familles, les professionnels. On commence à changer le mode d'accompagnement des personnes. Plus qu'un changement de pratiques, c'est une révolution pour les équipes », a précisé la directrice.

« TERRITOIRE 100 % INCLUSIF »

Fin décembre 2017, le directeur général de l'agence régionale de santé (ARS) Bourgogne-Franche-Comté et le président du conseil départemental du Territoire de Belfort ont décidé du lancement du dispositif Territoire 100 % Inclusif. Jean-Baptiste de Vaucresson, directeur général Adapei 90, raconte avoir été à la fois surpris et enthousiasmé par ce projet. « L'idée est de reprendre les cinq axes du comité interministériel du handicap : accéder à ses droits plus facilement; être accueilli et soutenu dans son parcours, de la crèche à l'université; accéder à un emploi et travailler comme les autres; vivre chez soi et se maintenir en bonne santé; être acteur dans la cité. » Il regrette toutefois que l'opération se termine pour le moment « en queue de poisson ». En effet, le comité de pilotage final de juillet 2019, qui avait validé le plan d'action, a été annulé et aucune date nouvelle n'est en vue. Et Jean-Paul Granger, président de l'Adapei 90, de souligner : « Le conseil d'administration a décidé de s'engager dans ce projet mais il n'est pas question que le 100 % inclusif se fasse au détriment des personnes en situation de handicap. Elles ont droit à une juste compensation en fonction de leur handicap. » « Il y a peu de doctrines sur l'inclusion, tout le monde en parle, tout le monde a des idées, des représentations, mais tout le monde ne met pas la même chose derrière », a ajouté Jean-Baptiste de Vaucresson. En cours de négociation de son CPOM, l'Adapei 90 s'est fortement impliquée dans le projet 100 % inclusif en faisant une proposition notamment d'une « micro-Mas » pour quatre à six adultes polyhandicapés, en ville, avec un espace privatif pour chacun et des services de proximité médico-sociaux. « Nous étions prêts à le faire mais l'ARS nous a répondu ne pas croire en ce modèle. On a été très offensif dans nos propositions mais, aujourd'hui, on a en face de nous des interlocuteurs qui ont les deux pieds sur le frein », déplore le directeur général de l'Adapei 90. N. G.

(1) Le collectif réunit l'APAJH, APF France Handicap, l'Arche en France, la Fabrik Autonomie et Habitat, le GIIHP, Simon de Cyrène, l'Unafam, l'Unapei et l'Unitopss.



Dans les collectivités, des pôles «handicap et reconversion» répondent aux souhaits des agents handicapés et aux besoins des services. PLAINPICTURE/CULTURA/S. GOMBERT

Document 4

Ressources humaines

Emploi et handicap: la FPT montre l'exemple

Les collectivités remplissent leur obligation légale d'embauche de 6% d'agents en situation de handicap. Beaucoup travaillent désormais à les intégrer pleinement dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Carton plein. La territoriale a franchi le cap des 100 000 agents en situation de handicap en 2017 - 103 615 pour être précis, selon les statistiques du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle a atteint le taux d'emploi légal de 6,62% et le taux d'emploi direct de 6,27%. Enfin, toujours en 2017, elle a réalisé le nombre record de 28 272 recrutements face à un maintien dans l'emploi stabilisé

à 16 575 personnes. «La territoriale est la première de cordée», affirme Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, qui toutefois le rappelle: «Les 6% ne sont pas un objectif mais un plancher», ce que vient d'ailleurs de confirmer la loi «avenir professionnel» du 5 septembre 2018 - le taux sera révisable tous les cinq ans, maintenu ou à la hausse.

Les recettes du succès? La volonté des élus, la proximité des collectivités avec les habitants, des RH plus rodées... mais aussi le poids du maintien dans l'emploi en raison de la dureté de nombreux métiers. C'est d'ailleurs par là que les collectivités ont souvent commencé pour ne pas être mises à l'amende (par une contribution annuelle au FIPHFP, ndr). Elles ont entrepris de recenser en interne les agents suscep-

tibles d'être éligibles à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés. Une démarche à haut risque humain pour l'agent et pour le collectif de travail, dans un contexte où les représentations négatives ont la vie dure. Mais le RIPHFP a outillé cette démarche dans le cadre des premières conventions triennales signées avec les gros employeurs (plus de 600 agents) et les centres de gestion (CDG) pour les plus petits. Et, parallèlement à l'accompagnement financier et opérationnel du fonds, les premiers référents « handicap » sont apparus dans les services RH. Les recrutements au coup par coup ou au cas par cas ont eux aussi emprunté la voie de la rationalisation...

UNE ÉVOLUTION FORTE

Les conventions deuxième et bientôt troisième génération sont les balises d'une évolution forte: la structuration d'une véritable politique RH du handicap et son inscription dans la durée de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Le conseil départemental de la Vienne en est un exemple, après une spectaculaire « remontrada »! « En 2012, le département comptait moins de 1% d'agents en situation de handicap, rappelle Marie-Renée Desroses, vice-présidente chargée des personnels et des moyens généraux. Nous en sommes aujourd'hui à 8%, avec la volonté politique de tenir sur la durée. Nous avons par exemple fait le choix de la discrimination positive dans nos recrutements à compétences égales de deux candidats » (lire p.26).

Pour plusieurs collectivités, il s'agit désormais de mettre du qualitatif dans les rouages. Marie-Renée Guével, qui coordonne un programme de recherche sur les personnes handicapées dans la fonction publique, souligne à cet égard « l'importance de travailler à une montée en compétences des

JURIDIQUE

Le décret n°2018-850 du 5 octobre 2018 simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et améliore l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le décret n°2018-1222 du 24 décembre 2018 permet, dans certains cas, l'attribution de la RQTH sans limitation de durée.

Métropole Nice Côte d'Azur 49 communes
12 000 agents • 538 600 hab.

Une politique volontariste qui mise sur l'apprentissage



CHRISTOPHER SAY, responsable du Phare

Les trois ont atteint ou dépassé le seuil de 6%: la métropole Nice Côte d'Azur, la ville de Nice et son centre communal d'action sociale ont charpenté le pôle « handicap et reconversion » (Phare) au sein de la direction du bien-être et de la santé au travail, l'une des trois entités de la direction générale adjointe (DGA) mutualisée des RH. « Le pôle est le pivot d'une politique RH volontariste, qui bénéficie d'un gros portage politique, souligne Christopher Say, son responsable. Sept agents accompagnent chaque année environ 150 des 750 bénéficiaires de l'obligation d'emploi – aménagements de postes et outils de travail, intervention lors d'un changement d'affectation... »

Le Phare travaille aussi avec le pôle « recrutement » de la DGA – « nous sommes en « deuxième rideau » avec un fort investissement pour l'apprentissage, important vivier de compétences ». La force du Phare? « Nous sommes parfaitement identifiés par les agents et les services. Ils nous connaissent et reconnaissent. »

Contact

Christopher Say, christopher.say@niececotedazur.org

Les nouvelles obligations à partir de 2020

Pour favoriser l'emploi direct, la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 supprime la possibilité pour l'employeur de remplir partiellement son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) en sous-traitant au secteur adapté – il pourra

toutefois en déduire des dépenses de sa contribution. Des textes réglementaires fixeront les conditions de prise en compte de l'effort consenti en cas de handicap lourd ou de l'accueil de stagiaires et de personnes handicapées en période de mise en situation

en milieu professionnel. La déclaration d'OETH se fera par le biais de la déclaration sociale nominative à compter des 1^{ers} janvier 2020 et 2021 dans la FPT (décret du 28 novembre 2018), y compris par les employeurs de moins de 20 salariés par agents.

«différents acteurs» (agents en situation de handicap, référents «handicap», personnels des RH) et «de développer des dispositifs faisant preuve de créativité et s'adaptant aux besoins des différents protagonistes», comme l'emploi accompagné, le partenariat avec les secteurs protégé et adapté, etc. (*)

Un exemple cité par le FIPHFP: le sas de transition professionnelle créé par Chalon-sur-Saône, son centre communal d'action sociale et la communauté d'agglomération du Grand Chalon (51 communes, 113900 hab.). Les trois collectivités, 1658 agents au total, qui ont signé une nouvelle convention... sont parties d'un constat (généralisable!): le retour à l'emploi précipité de certains agents inaptes ne répond parfois ni à leurs souhaits ni aux besoins des services qui les (ré)intègrent, ce qui peut se révéler humainement catastrophique. Le sas est concrétisé par un espace dédié au sein de la DRH, équipé de six postes informatiques avec une animatrice temps plein. Durant une période de quinze jours à six mois, l'agent bénéficie d'une évaluation de ses compétences ainsi que d'un accompagnement individualisé pour construire son projet professionnel et son plan de formation.

STAGE DE DÉCOUVERTE EN MENUISERIE

Autre exemple récent: le CDG des Alpes-de-Haute-Provence (96 collectivités et établissements affiliés, 4700 agents) a favorisé le recrutement d'une jeune femme trisomique. Recrutée en emploi d'avenir, elle a ensuite été titularisée sur un poste de cantinière. Le CDG l'a accompagnée durant tout son parcours à travers une prestation ponctuelle spécifique (PPS) «handicap mental» qui permet le recours à une expertise extérieure. Financée par le fonds, la PPS a permis des actions de sensibilisation à l'attention du collectif de travail ou des rencontres avec le tuteur.

Toujours dans le domaine du handicap mental, qui reste le vrai angle mort des politiques RH (avec le handicap psychique), la mairie d'Ajaccio (1642 agents, 69000 hab., Corse-du-Sud) a noué une collaboration avec un établissement et service d'aide au travail (Esat) de l'Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales qui s'est déjà concrétisée par deux mises à disposition (entretien des espaces verts et de la voirie). Elle souhaite désormais proposer aux travailleurs de l'Esat des stages de découverte en menuiserie, en entretien des locaux ou dans les cantines scolaires. Avec 135 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur 1642 agents – un taux d'emploi direct de 9,31% – la ville d'Ajaccio vient de signer sa première convention avec le FIPHFP pour renforcer sa politique d'inclusion. Y compris par la voie escarpée. © Catherine Maisonneuve

(*) «Inclure sans stigmatiser, emploi et handicap dans la fonction publique», sous la direction de Marie-Renée Guével, Presses de l'EHESP (2018).



Accueil > Le Bulletin officiel >
2019 > n°23 du 6 juin 2019 >
Enseignements primaire et
secondaire

education.gouv.fr

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE

Enseignement
primaire et
secondaire

Circulaire de rentrée 2019 - École inclusive

Pour une École inclusive

NOR : MENE1915816C
circulaire n° 2019-088 du 5-6-2019
MENJ DGESCO A1-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs chargés des circonscriptions du premier degré ou en charge de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés ; aux chefs d'établissement et aux directrices et directeurs d'école

L'article 24 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) - ratifiée par la France en 2010 - préconise l'éducation inclusive et dispose que les États Parties veillent à ce que les enfants et les personnes handicapées ne soient pas exclus, sur le fondement de leur handicap, du système d'enseignement général.

En France, l'article L. 111-1 du Code de l'éducation précise que le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants et qu'il veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction.

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les effectifs d'élèves en situation de handicap sont passés de 118 000 à 340 000. Le nombre d'élèves accompagnés est passé de 26 000 en 2005 à 166 000 à la rentrée 2018. Depuis deux ans, le budget dédié à la scolarisation des élèves en situation de handicap a augmenté de 25 %, se montant aujourd'hui à 2,4 milliards d'euros. Ces constats prouvent la capacité de l'École à s'adapter aux évolutions des demandes de la société, à mobiliser les moyens nécessaires pour scolariser tous les élèves et à atteindre les objectifs qui lui sont assignés.

Ces évolutions tiennent avant tout à l'engagement de l'ensemble des membres de la communauté éducative, enseignants, cadres, accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), personnels éducatifs et administratifs, de la salle de classe aux services du rectorat en passant par les écoles et établissements et directions des services départementaux de l'éducation nationale. Un meilleur accueil de l'élève à son arrivée dans l'école ou l'établissement, des adaptations et aménagements pédagogiques mis en place dans la classe, ainsi qu'un suivi au plus près de ses besoins améliorent dès à présent la fluidité du parcours des élèves et leurs possibilités d'acquérir une certification en vue de leur insertion sociale et professionnelle.

La concertation « Ensemble pour une École inclusive », conduite auprès des parents, des associations, des AESH et des représentants des personnels enseignants et d'encadrement, a montré que les attentes restent fortes. Elle a confirmé que des progrès doivent être accomplis pour que l'École inclusive soit pleinement effective, non seulement pour mieux accueillir les élèves et leurs parents, mais aussi pour former et aider les professeurs, pour professionnaliser la fonction d'AESH, pour simplifier les procédures et pour structurer mieux encore l'action du service public d'éducation en faveur d'une meilleure réponse à tous. C'est l'un des objectifs majeurs de la loi pour une École de la confiance dont l'ambition est également de promouvoir une École plus inclusive.

La présente circulaire a pour objet de préciser les actions et moyens à mettre en œuvre dès la prochaine rentrée.

Ainsi, dans chaque académie et dans chaque département sera institué un service public de l'École inclusive afin de ne laisser aucun élève au bord du chemin et afin que l'École puisse remplir mieux encore, dans le cadre d'un partenariat exigeant, son rôle de creuset de la République.

1. Instituer un service départemental École inclusive

Dans le cadre de l'organisation académique, un service École inclusive est créé dans chaque direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN). Ce service a pour attributions, sous l'autorité de l'IA-Dasen, l'organisation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont les élèves en situation de handicap.

Le service École inclusive a également pour missions :

- de mettre en œuvre l'accompagnement des élèves en situation de handicap ;
- de créer et gérer une cellule d'accueil, d'écoute et de réponse destinée aux parents et responsables légaux d'élèves en situation de handicap.

Conformément au pilotage académique prévu par la circulaire de la direction générale des ressources humaines n° 2019-090 du 5 juin 2019 relative au cadre de gestion des AESH, le recteur d'académie met en place une organisation qui permet d'assurer la gestion des AESH par un interlocuteur compétent en ressources humaines (RH) et spécifiquement identifié. Ce pôle RH assure le respect des règles de leur gestion et réalise la gestion des contrats de travail de ces agents. Dans cette organisation dédiée, pleinement intégrée au service École inclusive, les services académiques sont en charge :

- du pilotage de la politique de recrutement et d'emploi des AESH, en particulier l'obligation de publication des offres d'emploi en CDD de trois ans sur le site Place de l'emploi public ;
- du suivi de l'ensemble des agents exerçant au sein de l'académie, en veillant notamment à l'adéquation entre les compétences et le parcours des AESH, et les postes à pourvoir ;
- du respect de la mise en œuvre des processus RH découlant de la réglementation en vigueur, de la garantie de l'effectivité de l'accès des AESH aux entretiens d'évaluation, outils et documents utiles à l'accompagnement des élèves concernés ;
- du soutien technique et juridique aux DSDEN et aux établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

Pour l'année scolaire 2019-2020, des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) seront déployés au sein de 2 000 collèges avec Ulis, 300 circonscriptions et 250 lycées professionnels, répartis de façon équilibrée sur tout le territoire. Dans ce but, s'agissant des Pial, les services École inclusive des DSDEN ont pour missions, au sein de l'organisation arrêtée par le recteur d'académie :

- la mise en place de ces Pial ;
- la confection, pour la rentrée 2019, d'une carte départementale qui devra identifier les Pial à implanter en circonscription, en collège et en lycée professionnel, en fonction de la répartition nationale ;
- en cohérence avec l'organisation de la gestion RH des AESH retenue, la pré-affectation des AESH dans les pôles identifiés (circonscription ou EPLE) pour le département ;
- la réalisation d'un état des lieux des personnels disponibles sur le territoire, notamment le nombre d'enseignants référents, de coordonnateurs d'Ulis, d'enseignants spécialisés premier et second degrés ;
- l'expérimentation d'un Pial renforcé par département, dans le cadre d'un partenariat entre les services de l'éducation nationale et de la jeunesse, et les partenaires du médico-social ;
- le pilotage départemental des pôles (cf. vademecum en annexe).

2. Organiser les pôles inclusifs d'accompagnement localisés

Le Pial est une nouvelle forme d'organisation, dont l'objectif est de coordonner les moyens d'accompagnement humain en fonction des besoins des élèves en situation de handicap, à l'échelle d'une circonscription, d'un EPLE ou d'un territoire déterminé regroupant des écoles et des établissements. Il repose sur un accompagnement humain au plus près des besoins de l'élève en situation de handicap en vue du développement de son autonomie. Il a notamment pour objectif d'apporter de la souplesse dans l'organisation de l'accompagnement humain pour les écoles et les établissements scolaires.

Le pôle inclusif mobilise l'ensemble des personnels pour identifier les besoins des élèves et mettre en œuvre les réponses adéquates au niveau de la classe, mais aussi de l'école et ou de l'établissement scolaire : aide humaine, pédagogique, éducative ou thérapeutique ; dispositifs spéciaux, groupes d'aides ; aménagements matériels.

Les Pial sont pilotés par l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) dans le premier degré et par le chef d'établissement dans le second degré. La désignation des IEN et chefs d'établissement comme cadres responsables de ces pôles sera explicitement stipulée dans leur lettre de mission.

Dans chaque pôle de circonscription, l'emploi du temps des AESH est arrêté sous l'autorité de l'IEN en fonction des besoins des élèves notifiés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), et en lien avec les directeurs des écoles et les équipes enseignantes. L'IEN peut déléguer cette responsabilité à l'un des directeurs d'école de sa circonscription chargé à ses côtés du suivi de la qualité de l'inclusion scolaire. Ce directeur d'école bénéficie d'un quart de décharge pour remplir cette mission.

De la même façon, le Pial en EPLE est placé sous la responsabilité du chef d'établissement qui arrête l'emploi du temps des AESH en fonction des besoins des élèves notifiés par la CDAPH. Il assure la coordination des AESH, en lien avec l'équipe enseignante et avec l'appui d'un chargé de mission en tant que de besoin, désigné par ses soins et rémunéré en indemnités pour mission particulière (IMP), qui s'occupe du suivi de la qualité de l'inclusion scolaire.

L'accompagnement des élèves a pour but essentiel l'accès à l'autonomie et l'efficacité des enseignements. Il conviendra donc, au sein du projet d'école ou d'établissement, d'assigner à l'accompagnement des objectifs d'autonomie concrets et atteignables avec des évaluations périodiques.

3. Mieux accueillir les parents et mieux scolariser les élèves

La scolarisation d'un élève en situation de handicap nécessite une réflexion partagée en équipe pour préparer son accueil au sein de l'institution scolaire, en lien avec ses parents ou responsables légaux. Dès cette prochaine rentrée scolaire, un certain nombre de mesures et actions seront mises en place afin de garantir un accueil serein.

Afin de mieux prendre en compte les interrogations des parents et responsables légaux au moment de la rentrée scolaire, une cellule départementale d'écoute et de réponse aux parents et responsables légaux est créée dans chaque DSDEN. Elle est opérationnelle début juin 2019 et jusqu'aux congés d'automne. Cette déclinaison au niveau départemental de la cellule nationale Aide handicap école a deux grands objectifs : d'une part, informer les familles, d'une manière générale, sur les dispositifs existants et le fonctionnement du service public de l'École inclusive, et, d'autre part, répondre aux familles sur le dossier de leur(s) enfant(s) avec un objectif affiché de réponse aux demandeurs dans les 24 heures suivant l'appel. Une fiche de présentation générale de la réforme et des propositions de réponses pour les questions les plus fréquentes seront mises à disposition des académies.

De manière à respecter cet engagement, la cellule départementale d'écoute et de réponse travaille en articulation étroite avec les autres acteurs du service départemental École inclusive ainsi qu'avec les écoles et EPLE.

Dans chaque école et établissement scolaire, les réunions de pré-rentrée seront mises à profit par les IEN et les chefs d'établissement pour délivrer une information aux équipes éducatives en matière de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Pour renforcer la qualité de l'accueil des élèves en situation de handicap, un entretien est organisé avec la famille, l'enseignant de la classe dans le premier degré ou le professeur principal dans le second degré, et le ou les AESH (lorsque l'élève est accompagné), dès la pré-rentrée quand c'est possible, et dans tous les cas, avant les congés d'automne. Ce dialogue sera un élément de l'évaluation des besoins particuliers des élèves, en situation de handicap ou présentant des troubles spécifiques. Les premières adaptations et toute autre disposition seront consignées dans le livret parcours inclusif en présence des

parties concernées, afin de les prendre en compte sans délai et de rassurer l'élève et ses parents ou responsables légaux, quelle que soit la situation de l'élève.

Les réseaux d'aide dans le premier degré, le service de santé scolaire, les services sanitaires ou médico-sociaux, les services sociaux, les partenaires associatifs et la MDPH sont appelés à contribuer pour donner la meilleure réponse aux besoins éducatifs des élèves en situation de handicap.

Afin d'offrir des modalités de scolarisation diversifiées, les académies renforcent leur partenariat avec les agences régionales de santé (conventionnement en vue du développement d'unités d'enseignement externalisées dans les écoles, collèges et lycées ou d'intervention des services médico-sociaux dans les écoles et établissements scolaires).

4. Reconnaître le travail des enseignants, les soutenir et déployer une offre de formation accessible

Dès la rentrée scolaire 2019, la plateforme Cap École inclusive proposera aux enseignants des ressources pédagogiques simples, immédiatement utilisables en classe, afin de disposer de points d'appui, de références et de conseils utiles pour la scolarisation de tous les élèves. Cette plateforme leur permettra, entre autres fonctionnalités, de contacter des professeurs ressources qui pourront les accompagner dans la mise en place d'adaptations et aménagements pédagogiques, notamment pour les élèves avec des troubles du spectre de l'autisme (TSA). Cette plateforme sera également accessible aux AESH. Les IEN et chefs d'établissement bénéficieront d'une présentation de cet outil en académie avec l'objectif d'en assurer la diffusion auprès de leurs équipes.

Afin de reconnaître le temps nécessaire aux enseignants du premier degré pour dialoguer avec les parents et responsables légaux, ainsi qu'avec les personnels médico-sociaux le cas échéant, quand un ou plusieurs élèves en situation de handicap sont scolarisés dans une même classe de l'école primaire, un volume horaire de 6 heures est pris sur les 48 heures relevant des obligations réglementaires de service.

Les enseignants du second degré échangeront avec les parents de l'élève en situation de handicap qu'ils accueillent dans leur classe afin de proposer les adaptations pédagogiques les plus pertinentes au regard des besoins de l'élève.

Dans l'objectif d'améliorer la prise en compte des besoins des élèves, les académies et départements inscriront dans leurs plans de formation pour les deux degrés :

- une formation d'un volume horaire minimum de 3 heures sur les positionnements respectifs des AESH et des enseignants en situation de classe au service de la réussite des élèves, en premier comme en second degré. Ces formations peuvent être conçues pour les AESH, pour les enseignants, ou pour les deux ensemble, en fonction des besoins locaux ;
- une formation d'un volume horaire de 6 heures pour acquérir les connaissances de base afin de prévoir les aménagements pédagogiques les mieux adaptés aux besoins spécifiques de chaque élève. Ces formations seront structurées en modules afin de permettre des renforcements et des parcours pour les personnels enseignants sur plusieurs années ;
- des formations de soutien et d'accompagnement, spécifiquement suivies par les IEN-ASH sous l'autorité des IA-Dasen, pour la mise en place de projets de coopération associant plusieurs partenaires (MENJ, ARS, MDPH, établissements médico-sociaux).

Au cours des journées de pré-rentrée, les enseignants bénéficieront d'une information sur les modules de formation proposés dans l'académie. Les corps d'inspection soutiendront ces efforts à travers l'accompagnement, la formation et leur participation aux différents conseils structurant la vie des écoles et des établissements. La prise en compte des besoins des élèves en situation de handicap sera abordée à l'occasion des rendez-vous de carrière.

5. Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative

Les personnels accompagnant des élèves en situation de handicap apportent leur aide aux élèves dont les besoins ont été déterminés par la MDPH.

Les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements et sont membres à part entière de la communauté éducative. Leur intégration est donc primordiale. La procédure de recrutement est initiée par le service de gestion RH des AESH, tel que mis en place dans le cadre de l'organisation retenue au sein de l'académie. Les contrats de travail sont signés, pour une durée de trois ans, par le recteur d'académie ou son délégué, ou par le chef d'établissement de l'EPL.

Les modalités d'accompagnement de l'élève en situation de handicap par les AESH sont élaborées par les enseignants et placées sous la responsabilité éducative et pédagogique des enseignants eux-mêmes, des directeurs d'école et des chefs d'établissement. Elles visent le développement de l'autonomie de l'élève dans ses apprentissages en fonction des stratégies pédagogiques des enseignants, dans une approche relevant de l'étayage et sans se substituer à l'élève. Les AESH peuvent aussi avoir pour mission de sécuriser l'environnement de l'élève ou de lui apporter la protection nécessaire quand la situation ou le contexte l'impose. Ils peuvent se voir confier des fonctions de référent, pour tout ou partie de leur temps de travail.

En tout état de cause, la gestion des AESH est réalisée conformément au cadre de gestion défini par la circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 précitée.

Dès que l'AESH est affecté, dans un PIAL, dans une école ou dans un établissement, le directeur d'école ou le chef d'établissement organise un entretien d'installation pour présenter à l'AESH nouvellement nommé ses missions précises, en mettant en évidence l'importance de la qualité de l'accompagnement et de la cohérence des actions éducatives au service de l'épanouissement de l'élève et de ses apprentissages.

Dans un deuxième temps, le directeur de l'école ou le chef d'établissement organise un entretien de présentation associant l'AESH, l'élève lui-même, ses représentants légaux ainsi que l'enseignant de la classe dans le premier degré, ou le professeur principal dans le second degré. Si l'AESH suit plusieurs élèves, plusieurs rencontres sont organisées.

Les documents de suivi (livret du parcours inclusif de chaque élève accompagné, projet pédagogique de la classe, projet d'école et d'établissement) sont mis à la disposition de chaque AESH. Les AESH sont associés aux réunions des équipes de suivi de la scolarisation. Une adresse fonctionnelle de courrier électronique leur est attribuée, de même que des codes d'accès aux équipements informatiques de leur lieu d'exercice.

6. Simplifier les démarches pour tous

Le rapport *Plus simple la vie* sur la simplification du parcours administratif des personnes en situation de handicap ainsi que les conclusions de la concertation « Ensemble pour une École inclusive » ont montré que des mesures de simplification étaient nécessaires, plus particulièrement sur les aménagements d'examen, le matériel pédagogique adapté et les différentes démarches pour formaliser le parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Afin de faciliter leur accessibilité pédagogique, la CDAPH notifiera l'attribution d'un matériel pédagogique pour une durée de cinq ans.

Le livret du parcours inclusif comprend tous les documents utiles au parcours de l'élève ainsi que les différents outils mis en place, dont le document de mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation le cas échéant. Ce livret du parcours inclusif est constitué avec l'appui des parents ou responsables légaux, et avec l'assistance de l'enseignant référent. Enfin, une procédure simplifiée de demande d'aménagement des épreuves orales, écrites, pratiques ou de contrôle continu des examens sera mise en œuvre.

7. Mieux suivre les parcours inclusifs et évaluer la qualité des actions

Chefs de file de la scolarisation des élèves, le directeur d'école, l'IEN et le chef d'établissement sont au cœur du processus de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont les élèves en situation de handicap font partie. Ils sont les garants de la mise en œuvre des mesures décidées. Ils prennent appui sur les professeurs, mais aussi sur l'enseignant référent, interface entre les parents ou responsables légaux de l'enfant, la MDPH et l'école ou l'établissement.

Au niveau de l'établissement scolaire, de la circonscription ou de l'école, la mise en œuvre d'une éducation inclusive résulte d'une action collective : tous les membres internes et externes de la communauté éducative s'impliquent dans une démarche d'évaluation et d'amélioration continue de la qualité de l'action éducative. Dans ce but, l'outil d'auto-évaluation Qualinclus constitue un appui pour les équipes. Il n'est ni un dispositif supplémentaire, ni un nouveau label à obtenir, mais une aide pour partager un diagnostic, formaliser des objectifs, expliciter la manière de les atteindre et mesurer les progrès. Pour la réussite du processus inclusif, les circonscriptions et établissements engagés dans la mise en œuvre d'un PIAL pourront s'appuyer sur cet outil.

Poursuivant ce même objectif, une commission départementale de suivi des projets de scolarisation sera organisée en tant que de besoin par l'IA-DASEN. Elle constituera une instance locale d'évaluation de la mise en œuvre des mesures ainsi qu'une instance de recours également chargée de statuer sur les cas de litiges et de plaintes émanant de parents ou d'enseignants.

Au plan académique, les conseillers techniques ASH apporteront tout leur concours pour assurer le suivi et l'accompagnement des mesures, en lien avec les IEN-ASH et les services académiques et départementaux.

Au plan national, un comité national de suivi de la mise en œuvre des PIAL et des mesures de la présente circulaire sera installé dès la rentrée 2019. Il permettra d'évaluer la situation des académies et des départements dans ce domaine, de partager les stratégies adoptées et d'accompagner les évolutions.

Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse,
Jean-Michel Blanquer

Annexe : Vademecum - Le Pôle inclusif d'accompagnement localisé - Rentrée 2019

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

Retrouvez les textes réglementaires du Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche sur :
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/bo

LA MANCHE, UN DÉPARTEMENT 100 % INCLUSIF

La Manche s'est engagée dans une démarche de labellisation du Département en tant que « Territoire 100% inclusif », concrétisée en juillet 2018. Le virage inclusif se décline sur l'ensemble des champs sociétaux (vie pratique, scolarité, emploi, habitat, santé, culture, sport...) afin de faciliter la vie des personnes en situation de handicap. Il se traduit notamment par la transformation de l'offre médico-sociale en faveur du développement d'une offre d'habitat inclusif. Un renversement dans la façon d'appréhender le handicap.

La démarche « Territoire 100% Inclusif » vise à améliorer la participation et la coordination de tous les acteurs engagés dans le parcours de vie d'une personne handicapée (mobilité, formation, insertion scolaire et professionnelle, habitat, loisirs...) pour lutter contre les ruptures de parcours. Dans le cadre de son expérimentation, plusieurs territoires pilotes ont été sélectionnés, dont le Territoire de Belfort et le Département de la Manche.

VERS UNE DYNAMIQUE MANCHOISE 100 % INCLUSIVE

La Manche s'est engagée dans une démarche d'une plus grande inclusion dans ses politiques matérialisée notamment par le vote d'une délibération « Politique départementale pour une Manche inclusive » votée le 18 janvier 2018. Le virage inclusif du Département, labellisé « Territoire 100 % inclusif » en juillet dernier, se décline aujourd'hui dans les collèges, à domicile, au travail. Avec une ligne directrice : éviter de penser le projet de vie des personnes en situation de handicap à leur place, mais bien partir de leurs propres ressources pour arriver à ce qu'elles souhaitent.

C'est ainsi que Marc Lefèvre, Président de la Manche, présente cette nouvelle approche du handicap : « *C'est l'offre médicale, l'offre sociale qui doit venir accompagner la personne là où elle est, à l'école, au travail, dans le logement. On inverse les choses* ».

La visite de la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, le 13 novembre dernier a officialisé cette démarche en faisant de la Manche un territoire démonstrateur.



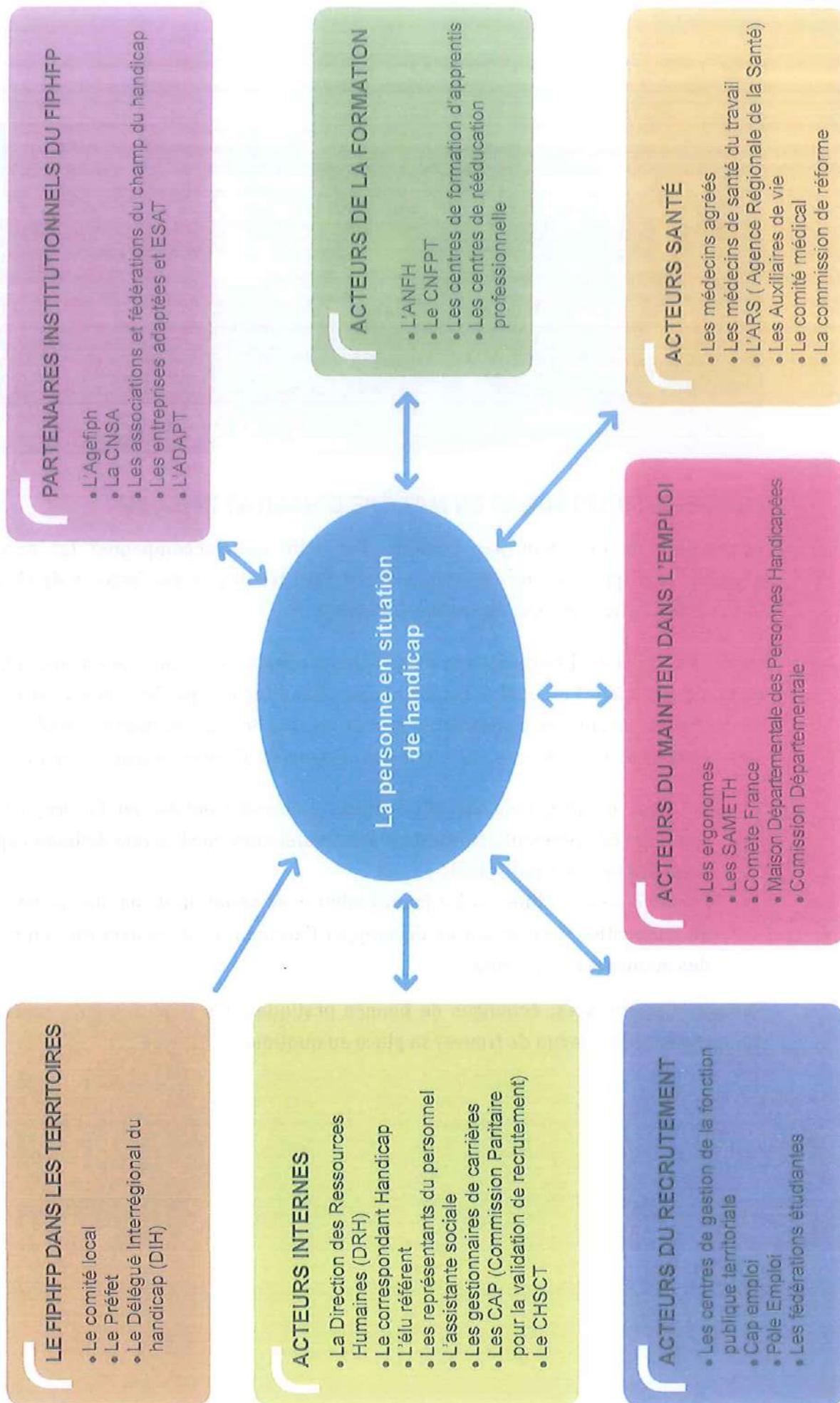
S'INSPIRER D'EXEMPLES EN MATIÈRE D'HABITAT INCLUSIF

En matière de logement par exemple, l'objectif est d'accompagner les personnes à domicile et d'apporter une réponse adaptée aux attentes et aux besoins de chacun, peu importe ses difficultés, son âge ou son handicap.

La Manche s'est d'ailleurs inspirée d'exemples probants développés sur d'autres territoires en matière d'habitat inclusif. A cet effet, une délégation composée d'élus départementaux, de bailleurs sociaux et d'associations s'est rendue le 23 novembre à Bailleul dans le Département du Nord afin de découvrir deux exemples d'hébergement inclusif :

- Le foyer de projet de vie Bel'Attitudes : concept unique en France, ce quartier regroupe 60 logements permettant à des personnes en situation de handicap de vivre dans des habitats individuels ;
- La coloc de Joséphine : 6 à 7 jeunes adultes en situation de handicap sont hébergés en collocation dans le but de développer l'autonomie de chacun tout en partageant des moments en commun.

Partage d'expériences, échanges de bonnes pratiques, les Départements expérimentent pour permettre à chacun de trouver sa place au quotidien.



Sommaire

ÉDITO 3

SOMMAIRE 4

01 LE CONTEXTE DE PRISE EN COMPTE DE L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE SUR NANTES MÉTROPOLE 7

RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE 8

Des évolutions depuis 2005 désormais au cœur des projets 8

L'ordonnance du 26 septembre 2014, de nouvelles modalités d'application..... 9

UN CHANGEMENT DE PARADIGME : DU « HANDICAP » À « L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE » 11

Rappel sur les différentes familles de handicaps 11

Mobilité réduite et Accessibilité universelle, des notions incontournables intégrées par Nantes Métropole..... 14

1975/2015 : 40 ANS D' ACTIONS EN FAVEUR DE

L'ACCESSIBILITÉ DANS LES TRANSPORTS COLLECTIFS 15

02 CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU SDAP-TC 19

LA DÉMARCHE DE SCHÉMA DIRECTEUR D'ACCESSIBILITÉ- AGENDA D'ACCESSIBILITÉ PROGRAMMÉE 20

ÉTAT DES LIEUX DU RÉSEAU TAN (2014/2015) 21

Description du réseau..... 21

03

Accessibilité des points d'arrêt du réseau	24	d'orientation dans les pôles d'échanges multimodaux	49
Accessibilité du matériel roulant.....	26	11 - Faciliter le signalement des obstacles au déplacement	50
Description du service Proxitan	30	12 - Former le personnel de l'exploitant du réseau TC à l'accueil des personnes en situation de handicap et à mobilité réduite	51
UN PROCESSUS DE CONCERTATION RENFORCÉ À NANTES MÉTROPOLE	32	13 - Favoriser le suivi de formations relatives à l'accessibilité par le personnel de Nantes Métropole	52
Des instances multiples et renouvelées.....	32	14 - Veiller à l'accessibilité des points de vente et d'information	53
Une démarche autour des thématiques de l'accessibilité.....	32	15 - Produire un bilan annuel des actions réalisées	54
ENJEUX ET PROGRAMME D' ACTIONS	35	16 - Mettre en place un outil SIG permettant de suivre l'évolution de l'accessibilité du réseau	55
SYNTHÈSE DE L'ACTION MÉTROPOLITAINE	36	17 - Intégrer les personnes handicapées dans les enquêtes voyageurs	56
SYNTHÈSE DES ACTIONS	38	18 - Mettre en œuvre des temps de concertation réguliers avec les associations représentatives	57
01 - Disposer d'une information en ligne accessible	39	LISTE DES SIGLES	59
02 - Éditer des matériels d'information accessibles à tous	40	ANNEXES	61
03 - Disposer d'une information complète à l'arrêt	41		
04 - Rendre accessible l'ensemble des arrêts du réseau TAN	42		
05 - Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité au réseau structurant	44		
06 - Continuer le déploiement de mobilier urbain accessible aux arrêts du réseau TAN	45		
07 - Poursuivre la mise en accessibilité de l'intégralité du matériel roulant	46		
08 - Continuer le déploiement d'outils embarqués	47		
09 - Réfléchir aux évolutions possibles du service Proxitan	48		
10 - Mieux comprendre les problématiques de repérage et			

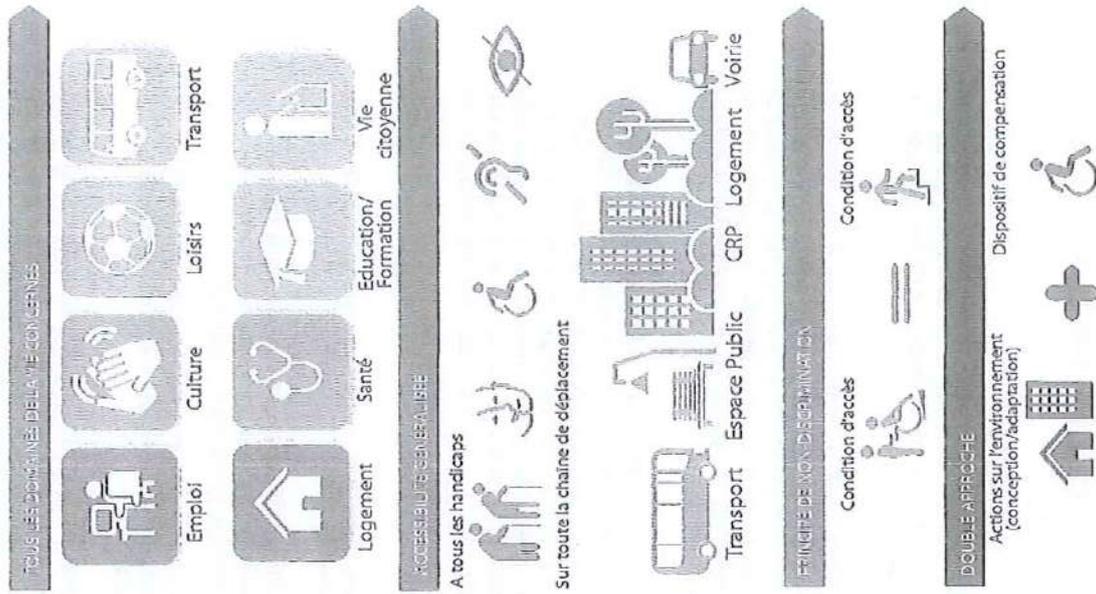
RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

DES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2005 DÉSORMAIS AU CŒUR DES PROJETS

La loi du 11 février 2005 sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté en matière de handicap », précise les principes fondateurs, le cadre des actions à conduire et fixe des échéances. La loi précise notamment que « toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. »

Plusieurs obligations s'imposent aux collectivités territoriales dans ce cadre, notamment :

- Le passage de la problématique du handicap à celle de la mobilité réduite qui englobe un public plus large (personnes âgées, familles avec poussette,...),
- Des échéances en matière d'accessibilité du cadre bâti, de la voirie et des transports collectifs
- Une obligation de diagnostic et de programmation : définition d'un Schéma Directeur d'Accessibilité des Transports Collectifs (SDATC - annexé au PDU), de Plan de mise en Accessibilité de la Voirie et des Espaces publics (PAVE) et de diagnostics d'accessibilité pour les ERP (de catégories 1 à 4)
- Une obligation de concertation (CAPH communales et intercommunales) et de rapports annuels d'accessibilité
- La prise en compte du principe de continuité de l'accessibilité de la chaîne de déplacement, qui dessine donc le périmètre d'action de la métropole. Il s'agit de rendre accessible le cadre bâti, la voirie, les espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité aux personnes en situation de handicap. Cette notion implique une forte coordination des acteurs.



Aussi, la métropole s'efforce de garantir la cohérence des pratiques sur l'ensemble du territoire afin de faciliter les déplacements, d'encourager l'autonomie des personnes en situation de handicap et garantir leur inclusion dans la société.

Il s'agit d'atteindre deux objectifs de la loi :

- Rendre cohérents entre eux les différents outils à la croisée des enjeux de développement urbain et de déplacements
- Veiller à la continuité des cheminements, dans une logique d'itinéraires

Par ailleurs, la loi recommande de privilégier la concertation et a prévu, pour ce faire, la création de Commissions pour l'Accessibilité aux Personnes Handicapées (CAPH). Cette obligation concerne les communes de 5 000 habitants et plus, ainsi que les EPCI compétents en matière de transports ou d'aménagements de l'espace, dès lors qu'ils regroupent 5 000 habitants et plus. Des commissions communales (CCAPH) et intercommunales (CIAPH) sont amenées à coexister sur un même territoire.

Les missions des CIAPH portent sur les champs de compétences de l'EPCI, et remplissent les missions suivantes :

- dresser le constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti existant, de la voirie, des espaces publics et des transports ;
- établir un rapport annuel présenté en Conseil Municipal et adressé au représentant de l'Etat dans le département, au Président du Conseil Général, au Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées, ainsi qu'à tous les responsables des bâtiments, installations et lieux de travail concernés par ce rapport ;
- faire toutes les propositions utiles de nature à améliorer la mise en accessibilité de l'existant ;
- élaborer un système de recensement de l'offre de logements accessibles.

L'ORDONNANCE DU 26 SEPTEMBRE 2014, DE NOUVELLES MODALITÉS D'APPLICATION

L'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 est relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.

Elle tend à redéfinir les modalités de mise en œuvre du volet accessibilité de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Celle-ci imposait la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP) au 1^{er} janvier 2015 et celle des transports publics au 13 février 2015.

Prenant acte de la complexité technique et financière à laquelle sont confrontés les collectivités, et devant l'impossibilité de respecter ces échéances, l'ordonnance simplifie et explicite les normes d'accessibilité. Elle prévoit en outre la mise en place d'un dispositif d'échéanciers : les Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP). Ces agendas impliquent la rédaction et le dépôt de nouveaux documents de programmation financière des travaux d'accessibilité. Ils constituent un engagement des acteurs publics et privés, qui ne sont pas en conformité avec la loi, à réaliser les travaux requis dans un calendrier précis.

Dans le domaine des transports, cette ordonnance introduit donc deux grandes nouveautés :

- l'obligation d'accessibilité du service de transport ne concerne plus la totalité des points d'arrêt, mais seulement ceux identifiés de manière prioritaire
- la mise en place d'un document spécifique, le SDAP-TC (Schéma Directeur d'Accessibilité – Agenda d'accessibilité programmée).

Elle permet ainsi, dans le cas du transport urbain de voyageurs, de disposer d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter de l'approbation du SDAP-TC pour atteindre les objectifs fixés en matière d'acces-

sibilité du service de transport public (6 ans pour le transport interurbain, 9 ans pour le transport ferroviaire).

Cette ordonnance est complétée de décrets spécifiques au domaine des transports :

- le décret n° 2014-1321 du 4 novembre 2014 relatif au SDAP-TC pour la mise en accessibilité des services de transport public de voyageurs, qui définit le contenu du SDAP-TC, les conditions de son approbation, ainsi que les modalités de prorogation des délais de dépôt ou d'exécution du SDAP-TC.
- Le décret n° 2014-1323 du 4 novembre 2014 relatif aux points d'arrêt des services de transport public à rendre accessibles de façon prioritaire aux personnes handicapées et précisant la notion d'impossibilité technique avérée.

Enfin, un arrêté en date du 27 mai 2015 vient préciser les éléments à fournir dans le cas d'une demande de prorogation des délais de dépôt ou d'exécution du SDAP-TC.

Ces textes (ordonnance, décrets et arrêté) sont disponibles en annexes.

handicap.fr – actualité du 28/08/2014

Jublains : une cité gallo-romaine accessible en Mayenne



Résumé : Direction l'Ouest pour un voyage dans le temps. A 35 km de Laval, en Mayenne, le site gallo-romain de Jublains propose une étonnante promenade au cœur d'une cité gallo-romaine. De très beaux vestiges qui sont, pour la plupart, accessibles.

Par Handicap.fr / E. Dal'Secco le 27-08-2014

Immersion dans l'Antiquité à Noviodunum. Cette « Ville neuve » fut un site gallo-romain majeur, au cœur du pays gaulois des Aulerques Diablinthes. Ville d'artisans, elle constituait un carrefour routier entre la Manche et la vallée de la Loire. Elle a aujourd'hui pris le nom de Jublains, en Mayenne, à 35 km au nord de Laval.

Les vestiges de la forteresse

Ce site archéologique surprenant propose de nombreux vestiges : le temple, les thermes, le théâtre antique mais surtout l'étrange forteresse, encore bien solide. La plupart sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. La visite des ruines de la forteresse datant de la fin du 3ème siècle après JC, et entourée de deux remparts, en terre et en pierre, se fait néanmoins sur un terrain herbeux et parfois irrégulier, praticable partiellement avec un fauteuil roulant avec l'aide d'une tierce-personne (les fauteuils ayant des repose-pieds trop bas sont rapidement bloqués). Elle est étonnamment bien conservée et propose un voyage inattendu dans le passé...

Un musée labélisé tourisme et handicap

A proximité immédiate, le Musée archéologique départemental, à l'architecture cette fois-ci contemporaine, a ouvert ses portes en 1995. Il est labélisé « Tourisme et handicap » pour les quatre handicaps (visuel, auditif, moteur et mental). Sa muséographie, aérée, comprend de grandes pièces et

des maquettes qui permettent une compréhension aisée. Les espaces de circulation sont assez vastes pour garantir le confort de tous les visiteurs. Il bénéficie également d'aménagements spécifiques tels que signalétique adaptée, comptoir d'accueil surbaissé, prêt d'un fauteuil roulant, sonnette à l'entrée, toilettes accessibles et place de parking réservée tandis que des actions sont mises en place pour accueillir au mieux les personnes en situation de handicap (ateliers sensoriels, visite en langue des signes...).

Pour le handicap visuel

Parfois, l'Histoire s'effleure... Une visite tactile du musée permet de découvrir, du bout des doigts, des fac-similés d'objets, des plans thermoformés, des fiches en braille ou en gros caractères. Le parcours archéologique au fil de la forteresse propose, quant à lui, des bornes en braille, des « matériauthèques » et des maquettes tactiles. Un livret de visite pour l'accessibilité du parcours est en cours. Les visites en autonomie sont possibles grâce à des audio-guides mais des visites guidées peuvent être organisées pour les groupes, ainsi que des ateliers pédagogiques basés sur les cinq sens.

Pour le handicap auditif

Pour les personnes avec un handicap auditif, des visites guidées en LSF sont proposées, sur réservation au minimum un mois à l'avance. Le musée propose également des films sous-titrés, une boucle magnétique à l'accueil, ainsi que pour les audio-guides, et une alarme lumineuse dans les toilettes. En 2014, le musée participait pour la première fois aux Journées nationales « Tourisme et handicap » (5 et 6 avril). Tout au long de l'année (fermeture annuelle du 15 décembre au 5 janvier), de nombreuses animations (cinéma, nuit des musées, contes, conférences, journées du patrimoine...) permettent de faire de ce site antique un lieu particulièrement contemporain et vivant.

D'autres sites gallo romains à Jublains

Au cœur de la ville, servant de fondation à l'église actuelle, d'anciens thermes sont visibles en empruntant une petite porte sur la gauche. L'accès de plain-pied est facilité pour les personnes en fauteuil roulant. Non loin de là, le théâtre antique accueille encore des spectacles ou des projections de films aux beaux jours. L'accès est libre et se fait par un chemin gravillonné en pente ; les personnes à mobilité réduite peuvent l'emprunter en voiture et bénéficier ainsi d'un point de vue sur ce théâtre datant du 1er siècle après JC qui pouvait à l'origine recevoir des milliers de spectateurs venus se repaître de combats de gladiateurs ou d'animaux. Quant au temple, aux portes de la ville, il est facilement accessible par la route (borne avec matériauthèque et plan en relief mais monument partiellement accessible).

Détour conseillé par Sainte-Suzanne

A quelques kilomètres de là, la cité de caractère de Sainte-Suzanne mérite elle aussi le détour. Surnommé la « Perle du Maine », ce charmant village fleuri, entouré d'imposantes murailles, est classé parmi les plus beaux de France. Le Centre d'interprétation de l'architecture et du patrimoine, installé dans le logis du château, est lui aussi labélisé « Tourisme et handicap » (pour les 4 handicaps) et a été lauréat des « Trophées de l'accessibilité 2013 » dans la catégorie « Établissements recevant du public ». Les parties contemporaines proposent un accès facilité (ascenseur ...), des animations virtuelles et des dispositifs ludiques. Les jardins extérieurs offrent un point de vue admirable sur les landes et roches escarpées du Pays des Coëvrons. L'accès par les ruelles pavées du village pouvant s'avérer hasardeux pour un visiteur en fauteuil roulant, des places de stationnement sont réservées à l'entrée du parc du château. Un billet couplé du musée archéologique et du château de Saint-Suzanne est proposé au tarif de 4.5 euros pour les visiteurs handicapés (ou 3 euros par site). Une halte champêtre et historique au cœur d'un département méconnu, la Mayenne, pour tous ceux qui, d'ordinaire, filent tout droit vers la Bretagne...

La loi du 11 février 2005 - les grandes avancées	3
Le droit à compensation - le financement du projet de vie	4
La scolarité - l'insertion en milieu ordinaire	6
L'emploi - la non-discrimination au travail	8
L'accessibilité - un environnement pour tous	10
Les Maisons départementales des personnes handicapées	12
Les contacts utiles	14

« 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. »

Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005

Les grandes avancées

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées.

Le droit à compensation

La loi handicap met en œuvre le principe du droit à compensation du handicap, en établissant comme à domicile. La prestation de compensation couvre les besoins en aide humaine, technique ou animale, aménagement du logement ou du véhicule, en fonction du projet de vie formulé par la personne handicapée.

La scolarité

La loi handicap reconnaît à tout enfant porteur de handicap le droit d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école la plus proche de son domicile.

L'emploi

La loi handicap réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, renforce les sanctions, crée des incitations et les étend aux employeurs publics.

L'accessibilité

La loi handicap définit les moyens de la participation des personnes handicapées à la vie de la cité. Elle crée l'obligation de mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai maximum de 10 ans.

Les Maisons départementales des personnes handicapées

La loi handicap crée les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Elles exercent, dans chaque département, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs proches, d'attribution des droits ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Le financement du projet de vie

→ La prestation de compensation

La loi handicap met en œuvre le principe nouveau du droit à compensation des conséquences du handicap, quels que soient l'origine et la nature de la déficience, l'âge ou le mode de vie de la personne.

Une équipe pluridisciplinaire évalue les déficiences mais aussi les aptitudes et les capacités de la personne handicapée. Elle lui propose, au terme d'un dialogue avec elle ou avec ses proches, un plan personnalisé de compensation du handicap. Ce plan vise à garantir la plus grande autonomie possible de la personne handicapée. Il respecte son projet de vie. Il répond à ses besoins et à ses aspirations. Il comprend des mesures diverses : aides individuelles à domicile, orientation en établissement, scolarisation, orientation professionnelle, etc.

La Prestation de compensation du handicap (PCH), à domicile ou en établissement, est au cœur du plan personnalisé de compensation. Elle n'est pas soumise à condition de ressources.

Contrairement à l'Allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), qu'elle remplace, la prestation de compensation permet de prendre en compte, au-delà des aides humaines, l'ensemble des besoins de la personne handicapée.

5 grands types d'aides pour la prestation de compensation

→ Quelles aides puis-je demander au titre de la prestation de compensation ?

La prestation de compensation finance 5 types d'aides nécessaires pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie quotidienne et l'accompagnement à la vie sociale :

- des aides humaines : cœdormagement ou salaire¹ "d'aidants" familiaux, recours aux auxiliaires de vie professionnels, à une tierce personne. Les personnes très lourdement handicapées peuvent obtenir une aide jusqu'à 24 h sur 24 ;
- des aides techniques : achat d'un fauteuil roulant et ses accessoires, d'un ordinateur à lecture optique, de prothèses auditives, etc.
- des aides spécifiques et des aides exceptionnelles lorsque le besoin n'est pas couvert par une autre forme d'aide ;
- des aménagements du logement et du véhicule ainsi que des surcoûts de transport ;
- des aides animales : l'entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle...



Frank, 38 ans, payagiste

Un plan personnalisé de compensation pour l'autonomie des personnes handicapées

→ L'attribution de la prestation de compensation

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend toute décision relative aux aides et prestations, au vu du projet de vie exprimé par la personne handicapée et du plan personnalisé de compensation établi par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Les associations de personnes handicapées sont membres de cette Commission. La personne handicapée peut être entendue par la Commission. Et en cas de désaccord, elle peut demander l'intervention d'un conciliateur.

Et en outre...

Une amélioration des ressources des personnes handicapées pour favoriser la vie autonome

Indépendamment du droit à compensation, la loi handicap améliore les ressources des personnes handicapées qui perçoivent l'Allocation aux adultes handicapés¹ (AAH).

- Les personnes handicapées qui travaillent peuvent désormais cumuler durablement leur AAH avec un revenu d'activité jusqu'à 115 % du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).
- Les personnes handicapées qui peuvent travailler mais ne travaillent pas obtiennent la majoration pour vie autonome. D'un montant forfaitaire, 100 euros par mois en 2005, revalorisée chaque année, elle a pour objectif de favoriser la vie autonome en allégeant les charges d'un logement indépendant.
- Les personnes handicapées qui se trouvent dans l'incapacité quasi absolue de travailler bénéficient d'un complément de ressources qui majore leur AAH à taux plein pour constituer la Garantie de ressources aux personnes handicapées (GRPH). Celle-ci s'élève à 80 % du SMIC net. Elle vise à permettre une vie aussi autonome que possible aux personnes handicapées durablement privées de revenu d'activité.

¹ Créée en 1975, l'Allocation aux adultes handicapés est versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF), sous condition de ressources, aux personnes de 20 ans et plus, atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 80 % (ou de 50 à 80 % en cas d'impossibilité de se procurer un emploi).

L'insertion en milieu ordinaire

→ Le droit à l'école

Le droit d'inscrire à l'école tout enfant qui présente un handicap constitue une des évolutions fondamentales de la loi. Celle-ci reconnaît la responsabilité de l'Éducation nationale vis-à-vis de tous les enfants et adolescents.

L'école ou l'établissement scolaire le plus proche du domicile constitue l'établissement de référence de l'enfant. C'est seulement avec l'accord de ses parents ou de son représentant légal qu'il peut être inscrit dans une école ou un établissement scolaire autre que cet établissement de référence, s'il a besoin d'un dispositif qui n'existe pas dans l'établissement le plus proche.

La loi reconnaît également aux enfants qui ont des besoins spécifiques le droit de bénéficier d'un accompagnement adapté. Les établissements et services du secteur médico-social complètent le dispositif scolaire ordinaire. La loi prévoit que les parents sont étroitement associés à la décision d'orientation.

La loi du 11 février 2005 garantit l'égalité des chances entre les candidats handicapés et les autres candidats en donnant une base légale à l'aménagement des conditions d'examen.

Un suivi personnalisé pour garantir la cohérence et la continuité du parcours scolaire

> Le projet personnalisé de scolarisation

Le projet personnalisé de scolarisation coordonne le déroulement de la scolarité et l'ensemble des actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales, qui viennent compléter la formation scolaire et sont nécessaires pour assurer la cohérence et la continuité du parcours scolaire.

Les parents sont étroitement associés à l'élaboration du projet personnalisé de l'enfant ainsi qu'à la décision d'orientation, prise en accord avec eux par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).



Delphine, 3 ans, élève en classe de CM2

L'établissement de référence : l'école la plus proche du domicile

> Qui suit mon enfant handicapé à l'école ?

L'intégration des élèves et étudiants handicapés est facilitée par la mise en place d'équipes dédiées et formées :

- des équipes de suivi de la scolarisation, dans chaque département, regroupent l'ensemble des personnes qui concourent à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation, et en particulier, le ou les enseignants qui ont en charge l'enfant ou l'adolescent ;
- un enseignant référent assure, sur l'ensemble du parcours de formation, la permanence des relations avec l'élève et ses parents ;
- les auxiliaires de vie scolaire facilitent l'accueil et l'intégration des enfants dans leurs classes.

Témoignages

« Inscire Kélian dans une école ordinaire était une condition nécessaire à sa socialisation. Il est autiste et va à l'école 4 demi-journées par semaine. Aujourd'hui, Kélian participe pleinement aux activités scolaires. »

Michel S., père de Kélian, garçon autiste de 7 ans.

« Quand elle est envisageable, la scolarisation des élèves handicapés leur permet de garder un contact avec la vie ordinaire, ses exigences et ses contraintes sociales. C'est beaucoup plus stimulant pour eux que de vivre dans un environnement trop protégé. »

Laurence S., enseignante spécialisée responsable d'une Unité pédagogique d'intégration (UPI).

➔ **Priorité au travail en milieu ordinaire**

La loi handicap affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire, en misant sur l'incitation des employeurs. Le dispositif de sanction est renforcé et étendu aux employeurs publics.

Les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Tout ou partie des dépenses supportées à ce titre par l'employeur peut être compensé par des aides.

Depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées. La loi du 11 février 2005 réaffirme cette obligation et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées : les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Elle renforce la contribution à l'Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour les entreprises qui n'ont pas rempli leur obligation. Elle sera même triplée pour les entreprises n'ayant réalisé aucun effort au bout de 3 ans.

Enfin, la loi crée une obligation pour les partenaires sociaux de négocier l'emploi des travailleurs handicapés, au niveau des branches tous les trois ans et dans les entreprises tous les ans.

6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de **20 salariés**.

➔ **Promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction publique**

Outre l'application du principe de non-discrimination, le statut général de la Fonction publique est modifié pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés : modernisation du recrutement par contrat, recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours, création d'un temps partiel de droit, mise en œuvre d'aménagements d'horaires pour les fonctionnaires handicapés ou les "aidants" familiaux.

La loi crée un fonds pour l'insertion professionnelle dans la Fonction publique qui sera alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.



Pierre, 32 ans, maquettiste

Des sanctions jusqu'à **1 500 fois le SMIC horaire**

➔ **Quelles sont les incitations et les sanctions prévues pour les entreprises ?**

La contribution versée à l'Agefiph par les entreprises qui n'ont pas atteint l'obligation d'emploi de 6 % est renforcée : elle augmente jusqu'à 600 fois le Salaire minimum interprofessionnel de croissance horaire (SMIC horaire) par travailleur handicapé non employé et peut atteindre 1 500 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé non employé pour les entreprises qui n'auront engagé aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans un délai de trois ans. Pour le calcul de cette contribution, tous les emplois de l'entreprise sont désormais considérés, en application du principe de non-discrimination, comme pouvant être occupés par un travailleur handicapé.

Parallèlement, les entreprises pourront déduire de la contribution les dépenses qu'elles engagent en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au-delà de l'obligation légale.

Les employeurs bénéficient également d'un allègement de leur contribution ou d'une aide spécifique pour le recrutement d'une personne lourdement handicapée.

Témoignage

« La réussite de l'intégration de Guillaume tient à l'implication de mon équipe, qui rapidement trouvé naturel de l'aider pour certains gestes de la vie quotidienne et à Guillaume lui-même, qui est quelqu'un de volontaire et de professionnel. L'entreprise a contribué à cette réussite, en réalisant les aménagements nécessaires qui ont permis de faciliter le quotidien de Guillaume. »

François C., Responsable du Capacity Planning.

→ Vers une accessibilité généralisée

L'accessibilité est une condition primordiale pour permettre à tous d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale. Aussi la loi prévoit-elle le principe d'accessibilité généralisée, quel que soit le handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, cognitif, polyhandicap).

La loi handicap rend obligatoire l'accessibilité des locaux d'habitation neufs, privés ou publics et dans certains cas, des locaux d'habitation existants lorsqu'ils sont l'objet de travaux.

La loi étend l'obligation d'accessibilité à toute la chaîne du déplacement : la personne handicapée doit pouvoir accéder à tous les bâtiments recevant du public et évoluer de manière continue, sans rupture (aménagement de voiries, accès aux gares, transports en commun...).

Une attestation de conformité est désormais établie en fin de chantier par un tiers indépendant, pour les travaux soumis à permis de construire.

La loi fixe des obligations de résultats et de délais à respecter, en limitant les possibilités de dérogation (la dérogation globale n'est plus possible).

Des sanctions sont fixées en cas de non-respect de ces règles : fermeture de l'établissement ne respectant pas le délai de mise en accessibilité, remboursement des subventions publiques, amende de 45 000 € pour les architectes, entrepreneurs et toute personne responsable de l'exécution des travaux. En cas de récidive, la peine est portée à 6 mois d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

Une commission communale ou intercommunale d'accessibilité est constituée dans toutes les collectivités de plus de 5 000 habitants, permettant d'associer les personnes handicapées à la mise en œuvre de l'accessibilité.

→ Rendre le logement accessible

En matière de logement, l'objectif de la loi est de permettre aux personnes handicapées de pouvoir disposer d'un logement adapté et d'élargir le parc immobilier accessible, afin d'ouvrir le choix de leur lieu de vie.

Les bâtiments d'habitation collectifs neufs doivent être accessibles et permettre une adaptation ultérieure plus facile des logements aux personnes handicapées.

Des exigences proches s'imposent également aux maisons individuelles neuves. Les bâtiments d'habitation collectifs existants doivent être rendus accessibles en cas de réhabilitation importante.

Les mesures de mise en accessibilité des logements sont évaluées dans un délai de 3 ans à compter de la publication de la loi.



Marie, 41 ans,
mère au foyer

Des obligations de résultats dans des délais impartis

→ La mise en accessibilité des établissements recevant du public

La loi prévoit que les établissements publics et privés recevant du public doivent être tels que toute personne handicapée puisse y accéder, y circuler et y recevoir les informations qui y sont diffusées, dans les espaces ouverts au public.

L'accès et l'accueil doivent être possibles pour toutes les catégories de personnes handicapées, dans les établissements neufs recevant du public.

La mise en accessibilité des établissements existants doit intervenir dans un délai de 10 ans.

Les préfectures et universités doivent être accessibles dans un délai de 5 ans.

→ Quels délais pour des transports accessibles à tous ?

Dans un délai de 10 ans, les transports collectifs seront accessibles à tous. En cas d'impossibilité technique avérée de mise en accessibilité d'un système de transport, les transports collectifs auront 3 ans pour la mise à disposition de moyens de substitution accessibles au même tarif que les transports collectifs.

Par ailleurs, dès aujourd'hui, des mesures sont prises pour faciliter l'accès au transport public : acquisition et renouvellement de matériels roulants accessibles, accompagnateurs, systèmes d'information, etc.

→ L'accès à l'audiovisuel : l'obligation de sous-titrage

La totalité des programmes des chaînes audiovisuelles, dont l'audience moyenne annuelle dépasse 2,5 % de l'audience totale des services de télévision, devra être sous-titrée dans un délai maximum de cinq ans.

Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et le Gouvernement consultent chaque année le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur le contenu des obligations de sous-titrage et de recours à la langue des signes française, inscrites dans les conventions et les contrats d'objectifs et de moyens des chaînes.



des personnes handicapées

→ Un lieu d'accueil pour les personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 instaure le principe d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. Dans chaque département, une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est créée et offre un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

La Maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil pour les personnes handicapées et leurs familles.

La Maison départementale des personnes handicapées a 8 missions principales :

- elle informe et accompagne les personnes handicapées et leurs familles dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution ;
- elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap ;
- elle assure l'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap ;
- elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- elle organise une mission de conciliation par des personnes qualifiées ;
- elle assure le suivi de la mise en œuvre des décisions prises ;
- elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigne en son sein un référent pour l'insertion professionnelle ;
- elle met en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

→ Un lieu unique pour toutes les problématiques du handicap

Les MDPH associent toutes les compétences impliquées actuellement dans l'accompagnement des personnes handicapées : le conseil général, la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS), la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP), les Caisses d'allocations familiales (CAF), les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et l'inspection académique. D'autres organismes peuvent être associés.

Julie, 33 ans, référent emploi au sein de la MDPH

Un accès unifié aux droits et prestations



Les équipes des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), des Commissions départementales de l'éducation spéciale (COES) et des Sites pour la vie autonome (SYA) sont aujourd'hui regroupées au sein des Maisons départementales des personnes handicapées.

> Une équipe dédiée et formée

Une équipe pluridisciplinaire est à la disposition des personnes handicapées et de leurs proches au sein de chaque MDPH. Cette équipe peut être constituée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, de spécialistes du travail social, de l'accueil scolaire ou de l'insertion professionnelle, etc. Elle évalue les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie. Un référent pour l'insertion professionnelle est aussi désigné au sein de chaque MDPH.

> La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Au sein de la MDPH, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé.

En particulier, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est compétente pour apprécier le taux d'incapacité de la personne handicapée, attribuer la prestation de compensation, reconnaître la qualité de travailleur handicapé, se prononcer sur les mesures facilitant l'insertion scolaire... Un tiers de la Commission est composé de représentants de personnes handicapées et de leurs familles.

ÉPREUVE N° 7