



Schéma Directeur Pluriannuel Handicap

2018 – 2023



UNIVERSITÉ
Grenoble
Alpes

MOT D'ACCUEIL

Schéma Directeur Pluriannuel Handicap : l'UGA poursuit son engagement pour le handicap

L'Université Grenoble Alpes, dans la continuité des politiques des établissements fondateurs, met tout en œuvre pour accueillir, accompagner et soutenir les étudiants comme les personnels en situation de handicap.

Pour cela, l'établissement mobilise l'ensemble de ses services, directions, composantes et laboratoires au travers de dispositifs d'aides, portés au sein de l'UGA par la mission diversité et égalité professionnelle de la direction de l'environnement social et le chargé de mission handicap et au sein de la Communauté Université Grenoble Alpes par le Service Accueil Handicap. Cette démarche volontariste se décrit notamment dans le schéma directeur du handicap que vous venez d'ouvrir.

Ces actions ne pouvaient pas se développer avec une telle efficacité dans un environnement hostile. L'UGA, implantée dans la métropole Grenoble-Alpes, profite pleinement des travaux de la commission métropolitaine d'accessibilité comme du schéma directeur d'accessibilité de la Ville de Grenoble.

L'enjeu en termes de handicap est important pour notre établissement, non seulement de par sa taille que de par son rayonnement territorial, national et international. L'augmentation régulière du nombre de nos étudiants porteurs d'une déficience témoigne de la réalité de notre politique d'inclusion.

Ce dossier est l'occasion de faire découvrir à ses lecteurs les nombreux dispositifs mis en place par l'université et ses partenaires au sein de la Communauté Université Grenoble Alpes, d'apprécier les engagements pris par l'UGA et de favoriser l'adoption d'un regard qui intègre les différences et favorise la diversité.

Le schéma directeur est un plan d'actions sur la période 2018-2023 qui couvre l'ensemble des volets concernés par le handicap :

- étudiants,
- ressources humaines,
- recherche,
- communication,
- achats,
- patrimoine.

Il épouse des aspects extrêmement différents qui peuvent concerner des étudiants, des personnels déjà recrutés, mais également des personnels en cours de recrutement. Il doit apporter des réponses pertinentes à des questions variées pouvant porter sur le maintien dans l'emploi, sur le degré d'accessibilité des bâtiments, sur l'accessibilité numérique, ...

Il s'agit aujourd'hui de définir clairement les priorités stratégiques retenues par l'UGA, d'explicitier le pilotage et les modalités de mise en œuvre de la politique retenue tout en décrivant les actions en cours et à venir. Le schéma directeur handicap a pour objectif de définir les étapes à réaliser, mais également les moyens d'évaluations nécessaires à d'éventuelles réorientations.

Les priorités stratégiques, du schéma directeur handicap, sont définies pour :

- Favoriser les parcours de réussite des étudiant-e-s en situation de handicap
- Recruter et maintenir dans l'emploi les personnes reconnues en situation de handicap
- Valoriser les recherches existantes dans la politique handicap de l'établissement
- Lutter contre les discriminations directes et indirectes
- Rendre accessible les bâtiments et les outils numériques
- Soutenir l'activité économique des milieux de travail protégés

Christophe Ribuot,
Vice-président en charge des Ressources Humaines, politique sociale et handicap

Sommaire

Mot d'accueil	3
Les Etudiant-e-s	5
Axe 1: Favoriser l'accueil et les parcours de réussite des étudiant-e-s en situation de handicap	5
Axe 2: Faire l'état des formations conduites dans l'établissement autour du handicap.....	13
Les Ressources Humaines	15
Préambule	16
Axe 1: Recruter et l'accueillir des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	17
Axe 2 : Accompagner et maintenir dans l'emploi des agent-e-s en situation de handicap	20
Axe 3 : Sensibiliser et former au handicap.....	23
La Recherche.....	25
Préambule : Faire l'état des recherches conduites dans l'établissement autour du handicap	25
Axe 1: Améliorer la connaissance des recherches menées sur le site et leur visibilité	25
La Communication	27
Axe 1 : Communiquer sur le handicap avec les étudiant-e-s.....	27
Axe 2 : Communiquer sur le handicap avec les agent-e-s	27
Axe 3 : Communiquer sur le handicap avec l'ensemble des publics	28
Indicateurs complémentaires:	29
Les achats réservés	30
Axe 1 - Accompagner la mise en place d'un marché réserve et développer les achats dans les esa-esat.	31
Le Patrimoine.....	33
Préambule	33
Axe 1 : Rendre accessible l'ensemble des bâtiments lors des opérations de réaménagement, de réhabilitation et de construction	34
Axe 2 : Améliorer la prise en charge matérielle lors de l'arrivée de personnel en situation de handicap.	35
Axe 3 : Identifier les dépenses d'accessibilité.....	35
Glossaire.....	36

Présentation le 6 mars 2018 devant le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Présentation le 14 mai 2018 devant le Comité Technique

Présentation le 14 juin 2018 devant le Conseil Académique Plénier

Présentation le 22 juin 2018 devant le Conseil d'Administration

Les Etudiant-e-s

Favoriser les parcours de réussite et l'accueil des étudiant-e-s en situation de handicap

Axe 1: Favoriser l'accueil et les parcours de réussite des étudiant-e-s en situation de handicap..... 5

Objectif I : Faciliter les parcours et l'accueil des étudiants porteurs de handicap..... 11

Objectif II : Former et sensibiliser les enseignant-e-s, enseignant-e-s-chercheur-e-s et personnels de scolarité à l'accueil et l'accompagnement des étudiant-e-s handicapé-e-s. 12

Axe 2: Faire l'état des formations conduites dans l'établissement autour du handicap..... 13

Objectif I : Améliorer la connaissance des formations menées sur le site et leur visibilité 14

AXE 1: FAVORISER L'ACCUEIL ET LES PARCOURS DE REUSSITE DES ETUDIANT-E-S EN SITUATION DE HANDICAP

Le premier axe à aborder lors de l'établissement d'un schéma directeur handicap, selon la charte Université Handicap de 2012 est : « La consolidation des dispositifs d'accueil et le développement des processus d'accompagnement des étudiant-e-s handicapé-e-s dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle ».

Nous avons fait le choix de considérer cette question selon deux angles :

- L'amélioration des parcours des étudiant-e-s handicapé-e-s jusqu'au doctorat
- La formation et le soutien des personnels au contact des étudiant-e-s

Etat des lieux

L'organisation de l'accueil et de la mise en place des moyens d'accompagnement des étudiant-e-s en situation de handicap est très particulière sur le site grenoblois. Tous les établissements du site grenoblois et valentinois les ont confiés à un service interuniversitaire inscrit dans la COMUE : le Service Accueil Handicap (SAH).

Le SAH, dispositif avant-gardiste, cité à titre d'exemple au niveau national (rapport 2006-050 inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche) propose un service personnalisé basé sur une compétence universitaire et une expérience du handicap.

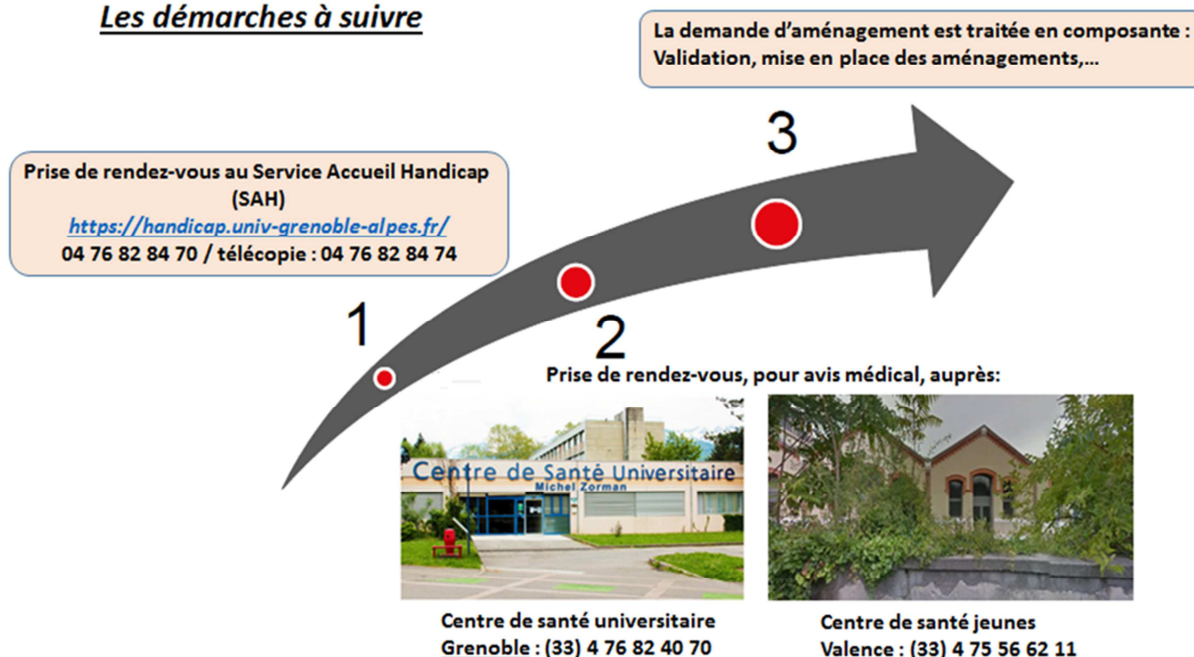
Les principaux éléments sont :

- l'information et l'orientation,
- le financement des aides humaines, matérielles, techniques et pédagogiques,
- l'insertion professionnelle,
- les conseils pour l'adaptation des cursus, des calendriers, des horaires et des examens,
- la participation aux activités sportives et culturelles.

Les procédures qui concernent les étudiant-e-s, arrêtées avec le centre de santé interuniversitaire (CSIU) et le SAH se résument :

Demande d'aménagement pour les étudiants en situation de handicap

Les démarches à suivre



- Prendre rendez-vous au SAH qui coordonne la mise en place des aménagements préconisés (Etudes, examens, accompagnement,...)
- Prendre rendez-vous au CSIU afin d'obtenir un avis médical qui est transmis à la composante.

La composante de l'UGA émet ensuite un avis quant à la mise en place effective ou non de ces aménagements. Le Directeur de la composante ou son représentant, dispose en cela du concours du SAH.

La démarche est à renouveler chaque année, suite à l'inscription à une formation UGA. Pour plus de souplesse, les étudiant-e-s déjà identifié-e-s l'année précédente verront la validité de leurs certificats médicaux prolongées jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Ils/Elles ont la possibilité de conserver leur avis médical pendant leur cycle d'études (licence, master, doctorat), à condition de rester dans la même filière et de ne pas changer de cycle.

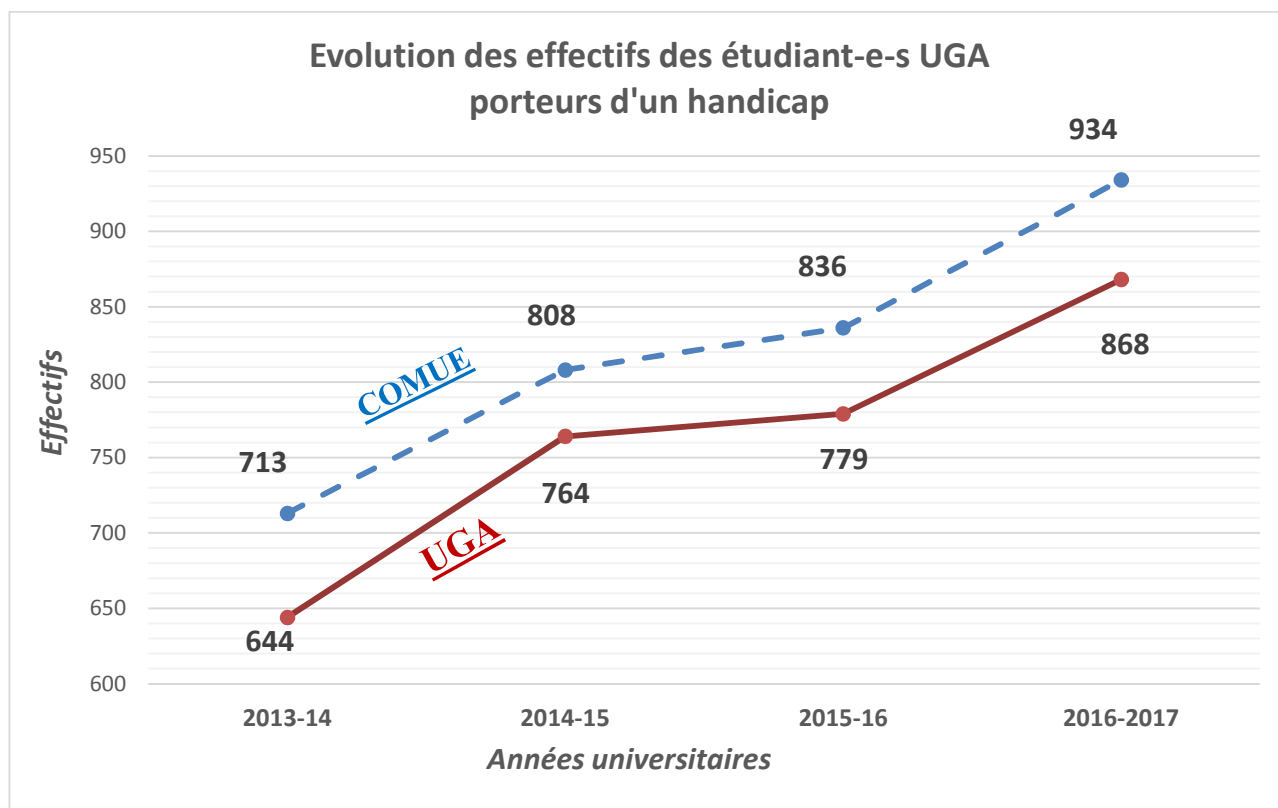
Cette prolongation n'est possible qu'après un passage obligatoire au SAH.

Le **chargé de mission handicap** de l'UGA a pour mission de veiller à la bonne marche du système en vue de la meilleure intégration possible des étudiant-e-s en situation de handicap. Il organise des réunions, pour permettre les échanges de pratique et d'information, pour mettre en place des cellules handicaps dans les composantes avec deux référent-e-s (un-e référent-e scolarité et un-e référent-e enseignant-e), des Vice-président-e-s étudiant-e-s (VPE) et des Vice-président-e-s étudiant-e-s délégué-e-s (VPED), du SAH et des représentant-e-s de la direction générale déléguée aux ressources humaines (DGD RH), de la direction générale déléguée formation et vie universitaire (DGD FVU), du centre de santé interuniversitaire (CSIU). Les étudiant-e-s en situation de handicap sont invité-e-s à y participer pour témoigner de leur difficulté et contribuer à l'élaboration de propositions d'amélioration.

Les **référent-e-s « handicap »** font le lien entre le service accueil handicap, les étudiant-e-s en situation de handicap, les équipes pédagogiques, le centre de santé interuniversitaire et la direction de l'orientation et l'insertion professionnelle.

Quelques chiffres clés pour l'Université Grenoble Alpes :

Les chiffres ont été fournis par le SAH et ne concernent que les étudiant-e-s inscrit-e-s à l'Université Grenoble Alpes (environ 45 000 étudiant-e-s).

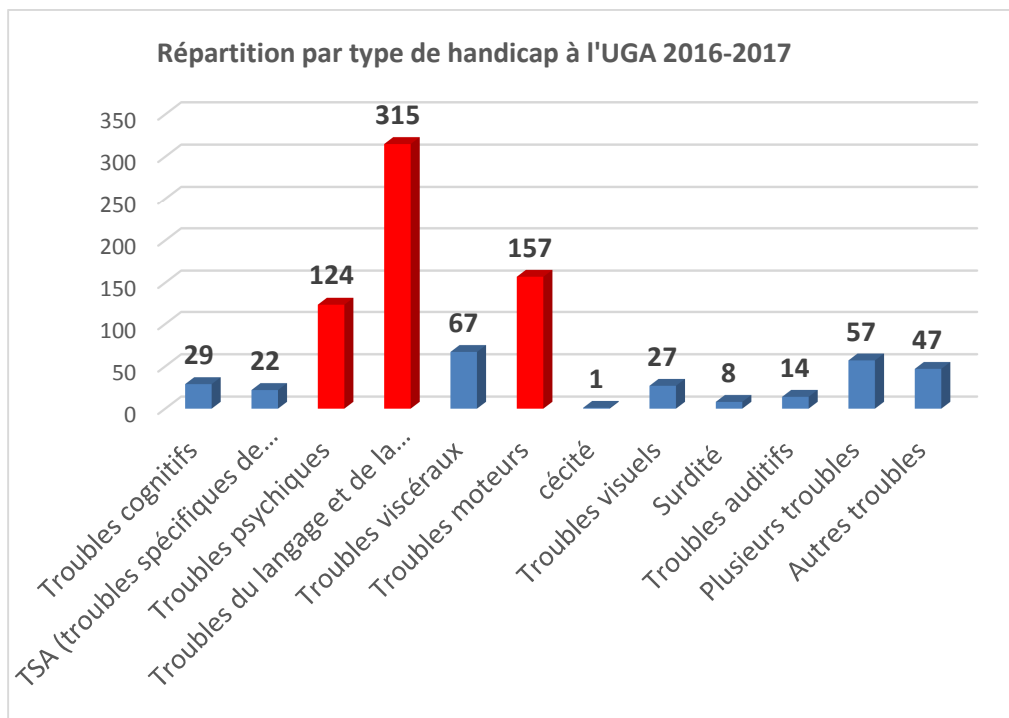


Au niveau national dans les universités uniquement :

- 2013-14 : 16 587 étudiant-e-s en situation de handicap
- 2014-15 : 18 794 étudiant-e-s en situation de handicap

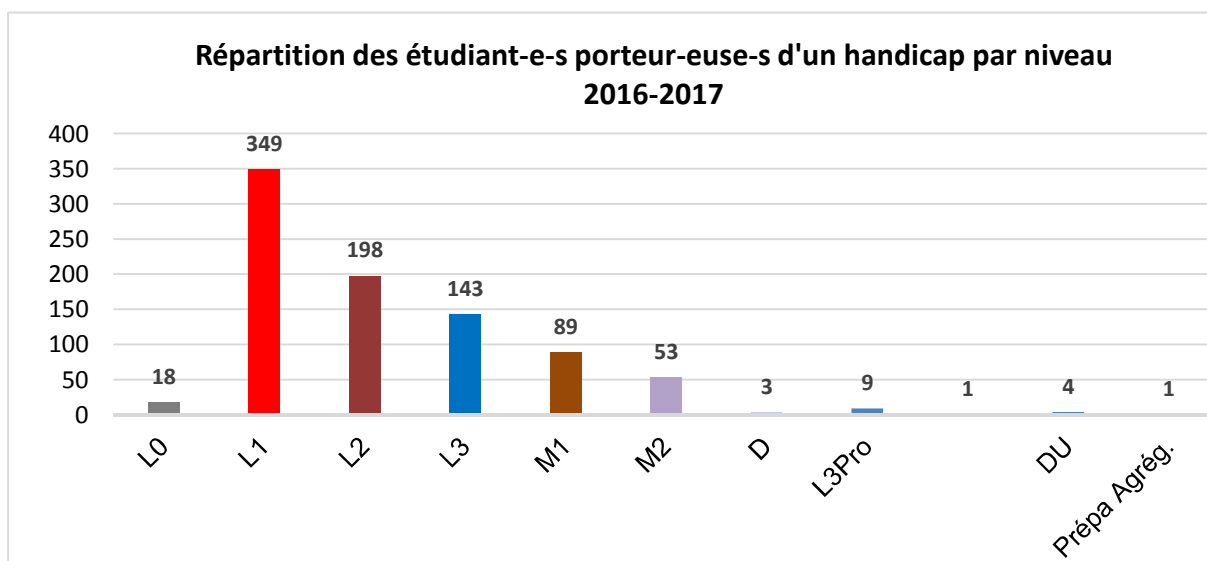
1. Répartition par types de handicaps

Bien que la représentation des différents troubles soit très inégale, on peut noter que tous sont représentés et que les troubles du langage et de la parole (Dyslexie, dysgraphie, dysphonie, dysorthographe, ...) sont les plus nombreux. Les troubles visuels ou auditifs, et les étudiant-e-s en fauteuil (environ 2 % de tous les types de handicap : bien que faiblement représenté-e-s se caractérisent par des aménagements lourds et complexes à mettre en place.



2. Répartition par niveau d'études

On peut constater que des étudiant-e-s en situation de handicap sont présent-e-s en grand nombre en première année de Licence (L1).



3. Les actions en direction des étudiant-e-s handicapé-e-s

De nombreuses actions en direction des étudiant-e-s en situation de handicap existent déjà.

Mise en œuvre d'aides individuelles et d'aménagement de parcours :

L'analyse des besoins des étudiant-e-s est effectuée conjointement par les médecins, le SAH et les enseignant-e-s, ce qu'on appelle "équipe plurielle" dans les textes législatifs. Des aides individuelles, dont l'utilisation est encadrée par des consignes ministérielles, sont proposées en fonction de ces besoins : prises de notes, mises à disposition de ressources numériques, tutorats, séances de travaux dirigés complémentaires, aides à la recherche documentaire ou secrétariats d'examen. Les parcours sont aménagés en fonction des besoins (une année en deux...). L'achat de matériel permettant l'accessibilité est réalisé soit par l'UGA, soit par le SAH. Ce matériel n'est pas attribué à une seule personne, mais vise à permettre une meilleure accessibilité de tous (mobiliers, logiciels...).

Bibliothèques universitaires : l'accès à la documentation pour le public en situation de handicap

Les bibliothèques universitaires de l'Université Grenoble Alpes et de Grenoble Institut National Polytechnique (GINP) en partenariat avec le Service Accueil Handicap (SAH) et le Service Informatique Mutualisé du Site Universitaire (SIMSU) garantissent l'accès aux ressources documentaires pour les étudiant-e-s en situation de handicap.

Outre un accueil personnalisé, sur rendez-vous, pour répondre à chaque besoin, elles offrent un accès désormais facilité à la documentation sous forme de fichiers numériques avec adaptation si nécessaire.

Les bibliothèques universitaires proposent aux étudiant-e-s en situation de handicap la mise à disposition de la version numérique des documents qu'elles conservent, mais aussi de la majorité de la production éditoriale française récente. Elles ont en effet obtenu l'agrément requis pour avoir accès à la plateforme PLATON de la BnF, qui permet d'accéder aux fichiers numériques des éditeurs. En collaboration avec le SAH, elles proposent la mise à disposition de ces fichiers aux étudiant-e-s concerné-e-s.

Dispositif à la mobilité internationale

Dans le cadre du programme de mobilité Erasmus+, le dispositif prévoit une subvention spécifique pouvant prendre tout ou partie des frais supplémentaires liés au handicap, concernant directement les participant-e-s handicapé-e-s et les personnes qui les accompagnent.

Le programme prévoit également des financements supplémentaires pour permettre aux participant-e-s d'avoir accès à des soutiens techniques et pédagogiques adaptés.

Un accompagnement dans la démarche est assuré par la personne en charge du programme au sein de la Direction Générale Déléguée de Relations Territoriales et Internationales (DGD RTI).

De même, un-e étudiant-e étranger-ère dans le cadre du programme Erasmus+ peut demander auprès de son université d'origine qu'une aide lui soit apportée pour venir étudier à l'UGA. Dans ce cas, la composante qui reçoit la demande spécifique du partenaire peut se rapprocher de la DGD RTI qui fait le lien avec le service accueil handicap.

Insertion professionnelle :

Les étudiant-e-s en situation de handicap bénéficient de toutes les actions mises en œuvre par la DOIP (direction d'orientation et insertion professionnelle) pour faciliter l'insertion professionnelle. Les besoins spécifiques d'un certain nombre d'entre eux nécessitent des actions complémentaires mais jamais substitutives.

Le SAH est doté d'un pôle d'insertion professionnelle qui reçoit et accompagne les étudiant-e-s individuellement. Pour compléter ce dispositif des conventions ont été passées avec des associations spécialisées.

Au sein de l'Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education (ESPE), une action permet d'accompagner dans leur projet des étudiant-e-s porteur-euse-s de troubles sévères et visant les métiers de l'enseignement : stage possible dès la licence, groupe d'accompagnement incluant des professionnel-le-s du Rectorat, accompagnement et étude de situation dans le cadre du master.

Sport universitaire :

Celui-ci s'inscrit également dans le cadre d'une démarche interuniversitaire.

http://www.communaute-univ-grenoble-alpes.fr/fr/campus/handicap/handisport-le-sport-accessible-a-tous-629713.htm?RH=GUALPFR_VEH

La *COMUE* améliore chaque année l'intégration, l'accueil et l'accompagnement des étudiant-e-s en situation de handicap dans un maximum d'activités sportives :

- Pratique mixte
- Encadrement renforcé
- Pratique notée ou non notée
- Pratique en sport collectif ou en sport individuel.

Tous les créneaux proposés accueillent des étudiant-e-s valides et des étudiant-e-s en situation de handicap pour une pratique mixte.

Le Service Interuniversitaire des Activités Physiques et Sportives (SIUAPS) édite un Guide Sport Handi'U Grenoble :

http://www.communaute-univ-grenoble-alpes.fr/medias/fichier/guide-sport-handiu-2014-15_1410783301154-pdf

L'ingénierie de formation est assurée par le SAH et des formations sont proposées à tous les personnels du site.

OBJECTIF I : FACILITER LES PARCOURS ET L'ACCUEIL DES ETUDIANTS PORTEURS DE HANDICAP.

■ Action 1

Anticiper l'arrivée des étudiant-e-s handicapé-e-s dès le lycée

Intervention lors de la Journée du lycéen

Réaliser des brochures handicap CIO (Centre d'information et d'orientation)

Participer à la Journée des Conseillers d'Orientation- Psychologue : Ateliers thématiques

Développer les ateliers thématiques lors de la Journée d'échange « lycée-université » (JELU)

Former des étudiant-e-s pour devenir tuteur/tutrice ambassadeur/ambassadrice auprès de lycéen-ne-s

Pilotes : SAH – Chargé de mission vie universitaire (CMVU)

Acteurs associés : DOIP, SAH, DGD FVU, RCIF (Référénts « handicap » dans les Composantes, les Instituts et les Facultés), ...

Indicateurs : nombre de participant-e-s, nombre édité de brochures, nombre d'étudiant-e-s participants, nombre de néo arrivant-e-s à l'université porteurs/porteuses d'un handicap

■ Action 2

Poursuivre les liens avec le SAH

Rendez-vous périodiques pour le suivi des cas difficiles (maladies, dépressions, déficits pédagogiques particuliers et remédiations).

Pilotes : SAH - CMVU

Acteurs associés : RCIF, tuteur/tutrice de l'étudiant-e- concerné-e

Indicateurs : Nombre de réunions de pilotage, production d'un bilan annuel

■ Action 3

Optimiser l'information destinée aux étudiant-e-s handicapé-e-s

Diversifier les supports d'information accessibles à tous

Maintenir un haut niveau d'information

Multiplier les réseaux

Pilotes : SAH - CMVU

Acteurs associés : DEVE, SAH, DOIP, Service Communication, Scolarité de composantes, ...

Indicateur : Enquête qualitative auprès des étudiant-e-s permettant de préciser les besoins en information

■ Action 4

Améliorer la gestion des demandes d'aménagement

Mise en place d'un outil numérique de gestion (SPHINX)

Pilote : Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVE)

Acteur associé : Observatoire de la vie étudiante

Indicateurs : Nombre de composantes utilisatrices de l'outil et évaluation de l'outil

■ Action 5

Compléter l'accompagnement par un dispositif de parrainage

Parrainage par un-e étudiant-e en année supérieure

Parrainage par un-e senior professionnel-le au sein d'entreprises partenaires

Pilotes : Référénts handicap composantes - CMVU

Acteurs associés : RCIF, Direction de la communication, DOIP, ...

Indicateurs : Nombre d'étudiant-e-s marraines/parrains, Nombre de parrainage par des partenaires externes (industriels, ...)

■ Action 6

Améliorer les liens entre la médecine universitaire (CSIU), le SAH et les composantes

Travail conjoint sur les avis médicaux afin qu'ils soient plus organisés autour d'un énoncé des aptitudes exploitables pédagogiquement : échanges d'informations et utilisation d'outils partagés

Pilotes : SAH, Médecine universitaire, référents handicap UGA

Acteurs associés : RCIF, CM VU

Indicateur : Redéfinition du processus d'accompagnement via une enquête élaborée auprès des usagers

■ Action 7

Participer au développement d'une politique de ressources numériques : accessibilité à tous

- Mise en ligne de cours, de TD et d'évaluations accessibles, aussi, pour les étudiant-e-s déficient-e-s visuels
- A la bibliothèque universitaire, faciliter la documentation numérique sous forme de fichiers numériques avec adaptation si nécessaire

Pilotes : SAH – SHN - CMVU

Acteurs associés : SIMSU, SAH, CIUSHN, référents handicap UGA, Service inter-établissement de la documentation (SID)

Indicateurs : pourcentage de cours en ligne par composante, pourcentage d'ouvrages numériques disponibles

■ Action 8

Améliorer les parcours d'orientation en fonction du projet professionnel et des contraintes liées au handicap

Pilotes : DOIP, SAH

Acteurs associés : RCIF, DOIP, SAH, référents handicap UGA

Indicateurs : nombre d'étudiant-e-s suivi-e-s et résultats du bilan qualitatif

■ Action 9

Améliorer la gestion du parc de matériels

Création d'un fichier identifiant tout le matériel sur les différents campus pouvant servir aux étudiant-e-s en situation de handicap (mobilier, logiciels,...)

Pilotes : CMVU - SAH

Acteurs associés : CM VU, RCIF, DGD SI, ...

Indicateurs : Liste du matériel, nombre de demandes de prêt

OBJECTIF II : FORMER ET SENSIBILISER LES ENSEIGNANT-E-S, ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S ET PERSONNELS DE SCOLARITE A L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANT-E-S HANDICAPE-E-S.

■ Action 10

Former les personnels

Développer un plan de formation de tous les personnels : enseignant-e-s, personnels BIATSS, médecins ayant des relations avec les étudiant-e-s.

Installer des personnes « ressource » dans les composantes (réfèrent-e--s pédagogiques et administratif-ve-s)

Pilotes : DGD RH - SAH - CMVU

Acteurs associés : Direction de la communication, DGD FVU, Composantes

Indicateurs : nombre de formations, nombre de participants, nombre de personnes ressources identifiées

■ Action 11

Créer un site internet d'échange d'expériences et d'informations pour les référent-e-s « handicap » des composantes de l'UGA

Développer un réseau interne de référent-e-s administratif-ve-s et pédagogiques pour améliorer l'accompagnement et l'accueil des étudiant-e-s en situation de handicap

Pilote : Service Vie Etudiante (DGD FVU)

Acteurs associés: SVE, service communication, référents handicap UGA, CM VU

Indicateur : nombre de connexions

AXE 2: FAIRE L'ETAT DES FORMATIONS CONDUITES DANS L'ETABLISSEMENT AUTOUR DU HANDICAP

Enseignements transversaux sur les thématiques du handicap :

Le Service Accueil Handicap pilote l'enseignement transversal à choix (ETC) "Accompagnement des étudiant-e-s en situation de handicap". Cette unité comprend des enseignements théoriques et pratiques et un accompagnement à effectuer auprès d'un-e étudiant-e en situation de handicap.

Introduction

Avant la fusion des trois universités, un groupe de travail, émanant de l'ex-université Joseph Fourier, s'est appuyé sur l'article L114 du code de l'action sociale et des familles qui définit le handicap et s'est coordonné avec le groupe « Favoriser le parcours de réussite de l'étudiant porteur de handicap ».

L'objectif a été de faire l'état des lieux des formations existantes à l'UJF et plus généralement sur le site Grenoblois, mais également de faire l'état des lieux des équipes de chercheur-e-s dont les travaux ont trait au handicap. Une réflexion a été conduite sur l'opportunité d'ouvrir de nouvelles formations. Il ressort que l'offre de formation est relativement bien développée en formation initiale et continue, notamment au niveau du secteur Santé, mais aussi du côté des Sciences humaines et sociales. En ce qui concerne la recherche, les travaux sont interdisciplinaires et impliquent souvent des chercheur-e-s de plusieurs laboratoires.

État des lieux

Les formations dispensées sur le site s'adressent aux étudiant-e-s de l'UGA, au grand public, aux acteurs/actrices du secteur de la santé voulant compléter leurs connaissances et leurs compétences comme aux professionnels amenés à prendre en charge des personnes handicapées. Cela concerne aussi les enseignant-e-s du premier et second degré et les enseignant-e-s spécialisé-e-s intervenant dans des centres d'accueil.

A cela s'ajoutent les formations citées précédemment, organisées par le SAH, pour sensibiliser les personnels de l'université au handicap.

Les recherches menées autour du handicap, transdisciplinaires et multi-laboratoires, sont partagées par l'ensemble des acteurs/actrices du site grenoblois. Elles portent sur la prise en charge du handicap, l'acquisition d'une plus grande autonomie et la diminution du handicap. Ces recherches fédèrent les domaines de la santé, des sciences et technologies et des sciences humaines et sociales.

Le travail du groupe a fait ressortir la difficulté à identifier l'ensemble des formations, ainsi que la difficulté à impulser une formation sur le handicap.

OBJECTIF I : AMELIORER LA CONNAISSANCE DES FORMATIONS MENEES SUR LE SITE ET LEUR VISIBILITE

■ Action 12

Améliorer la connaissance des formations menées sur le site :

Mettre en place un groupe de travail permanent (commission mixte) représentant l'ensemble des acteurs/actrices du site.

Création d'un document de partage qui pourrait être édité régulièrement.

Pilote : CM FVU

Acteurs associés : DGD FVU, Direction de la recherche des Etablissements de la COMUE

Indicateur : Adoption et mise en ligne du document de partage

■ Action 13

Améliorer la visibilité extérieure des formations :

Dédier un onglet et une page sur le site WEB de l'université.

Editer une brochure présentant de manière synthétique les formations et la diffuser auprès des acteurs/actrices locaux et nationaux.

Définir dans le cadre de la COMUE de nouveaux axes de formations.

Pilote : Direction de la communication

Acteurs associés : DGD FVU, Direction de la recherche des Etablissements de la COMUE, SAH

Indicateur : Identification sur le site web de l'UGA d'un onglet dédié aux formations spécifiques

Les Ressources Humaines

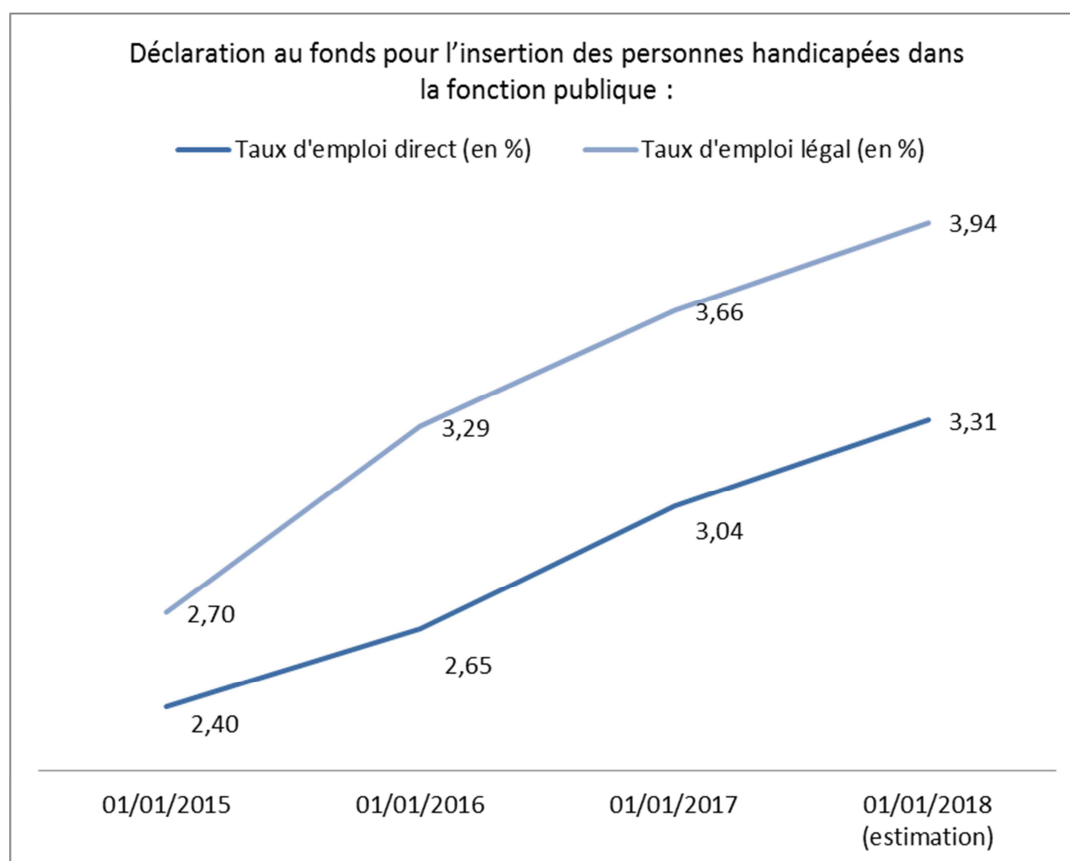
Préambule	16
Axe 1: Le recrutement et l'accueil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	17
objectif I – Mieux identifier le vivier des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et faire connaître les métiers de l'université et les offres d'emplois de l'établissement	17
objectif II – Accueillir les agent-e-s en situation de handicap	19
Axe 2 : Accompagnement et maintien dans l'emploi des agent-e-s en situation de handicap.....	20
objectif I – Améliorer le recensement des agent-e-s en situation de handicap	20
objectif II – Compenser et accompagner le handicap par des solutions d'aménagements répondant aux besoins des agent-e-s en situation de handicap	21
objectif III – Accompagner la mobilité et la reconversion professionnelle.....	22
Axe 3 : Sensibiliser et former au handicap.....	23
objectif I – Sensibiliser au Handicap.....	23
objectif II – Former à la prise en compte du handicap au travail.....	24

PREAMBULE

Cette partie s'appuie sur 3 axes majeurs (le recrutement, l'accompagnement et la sensibilisation) afin d'atteindre les objectifs suivants :

- L'augmentation de la part des personnels en situation de handicap dans l'établissement (taux d'emploi direct),
- L'amélioration des conditions de travail et de carrière, adaptées à des agent-e-s en situation de handicap.
- L'évolution de la perception et des connaissances des personnels sur les questions liées au travail et au handicap.

Ces axes définissent une politique de ressources humaines qui favorise la diversité, intègre les différences et permet d'accroître progressivement le taux d'emploi des BOE à l'université.



Taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs/travailleuses handicapés.

Il correspond à la formule : $(\text{Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année écoulée} / \text{Effectif total au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année écoulée}) * 100$

Taux d'emploi légal est le taux d'emploi qui prend en compte les travailleurs/travailleuses handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à dépenses déductibles.

Il correspond à la formule : $(\text{Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année écoulée} + \text{Nombre d'Unités Déductibles}) / \text{Effectif total au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année écoulée} * 100$

AXE 1: RECRUTER ET L'ACCUEILLIR DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

L'université souhaite orienter son action vers l'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans ses effectifs. La politique de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emplois pour être soutenable dans la durée et acceptée par l'ensemble de l'université doit proposer des actions qui garderont pour fil conducteur un recrutement fondé sur la recherche des compétences. Les actions présentées ci-dessous s'efforcent de répondre à cette volonté.

OBJECTIF I – MIEUX IDENTIFIER LE VIVIER DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) ET FAIRE CONNAITRE LES METIERS DE L'UNIVERSITE ET LES OFFRES D'EMPLOIS DE L'ETABLISSEMENT

■ Action 14

Intégrer un volet spécifique au handicap dans chaque dialogue de gestion

Faire un point de situation sur l'emploi handicap de la structure (Nombre d'emplois de la structure en situation de BOE, demandes spécifiques...).

Identifier les emplois qui pourraient être réservés à un recrutement de personnes en situation de handicap. Ces demandes seront étudiées avec bienveillance dans le cadre contraint financier actuel.

Renforcer les engagements en mettant en place des objectifs de recrutement de 10 BIATSS, 1 enseignants-chercheurs et 1 enseignant du premier ou second degré.

Recruter 5 apprentis BOE par an à compter de 2018.

Intégrer un volet spécifique au handicap dans chaque dialogue de gestion et notamment pour :

- Les enseignant-e-s-chercheur-e-s et les doctorant-e-s :

S'engager dans une politique incitative pour développer les recrutements BOE sur les postes de maître/maîtresse de conférences en s'appuyant notamment sur les bonnes pratiques françaises et étrangères.

Poursuivre les recrutements de BOE sur les postes de doctorant-e-s via l'attribution d'une bourse doctorale UGA sur le modèle des bourses ministérielles.

- Les doctorant-e-s :

Poursuivre l'objectif d'insertion professionnelle des doctorant-e-s BOE du ministère en s'engageant à financer pour chaque financement national obtenu, un-e doctorant-e en situation de handicap.

- Les apprentis :

Œuvrer pour la mise en place d'une politique de recrutement des apprentis en situation de handicap (notamment des apprentis déjà en poste à l'université) et développer le lien avec la direction de l'orientation et de l'insertion professionnelle (DOIP) et le service accueil handicap (SAH) sur le thème de l'apprentissage.

Pilote : Directrice générale déléguée aux ressources humaines et Vice-président des ressources humaines.

Acteurs associés : Direction du développement des compétences ; Direction de l'environnement social (mission handicap) ; Communauté Université Grenoble Alpes (COMUE).

Indicateur : Acter un volume d'emplois cible dans la lettre de cadrage, signée par le/la Président-e diffusée dans le cadre de la campagne d'emploi de l'établissement.

■ Action 15

Développer les recrutements spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en soutenant les responsables hiérarchiques dès la phase de recrutement

Associer les futur-e-s responsables hiérarchiques à la sélection des candidat-e-s aux recrutements BOE.

Intégrer systématiquement le/la gestionnaire de la mission Handicap lors des recrutements BOE

Continuer la diffusion du guide d'entretien pour les concours et rédiger une partie spécifique pour le recrutement.

Pilote : Direction du développement des compétences

Acteurs associés : Direction de l'environnement social (mission handicap) ; Composantes

Indicateur : Nombre de postes offerts au recrutement de personne en situation de handicap dans la campagne d'emploi de l'établissement (dont apprentis) et croissance des recrutements des BOE (campagne d'emploi et fil de l'eau)

■ Action 16

Améliorer l'information sur les recrutements effectués par l'UGA en direction des étudiant-e-s en situation de handicap

Renforcer le partenariat entre les acteurs/actrices internes (le SAH, le collège des écoles doctorales et les composantes) pour identifier en amont le flux des diplômé-e-s bénéficiaires de l'obligation d'emploi du site et leur faire connaître les métiers de l'UGA (les postes administratifs, les doctorats et d'enseignement).

Développer une plaquette à destination des étudiant-e-s BOE afin de promouvoir les possibilités d'emplois au sein de l'UGA.

Identifier le vivier des doctorant-e-s et des post-doctorant-e-s.

Pilote : Direction de l'environnement social (Mission Diversité)

Acteurs associés : Communauté Université Grenoble Alpes (COMUE) ; SAH (Service Accueil Handicap) ; Collège des écoles doctorales ; Composantes.

Indicateur : Nombre d'actions conduites pour informer les étudiant-e-s

■ Action 17

Poursuivre la politique d'accueil des stagiaires BOE

Améliorer les échanges d'informations entre les partenaires internes pour favoriser l'accueil dans les services de l'UGA de stagiaires élèves ou étudiant-e-s.

Accueillir des stagiaires.

Pilote : Direction de l'environnement social (Mission Diversité)

Acteurs associés : Direction de la DGDRH, SAH

Indicateur : Nombre de stagiaires en situation de handicap reçus et nombre de partenariats signés

■ Action 18

Continuer de diversifier les canaux de diffusion des offres afin d'élargir le vivier d'emplois et améliorer l'identification par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des postes ouverts au recrutement

Poursuivre le travail en réseau avec les partenaires de l'emploi identifiés du domaine (Cap emploi, Agefhip...).

Travailler avec les organismes en charge de l'accompagnement de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Identifier et mesurer le potentiel de nouveaux canaux de diffusion orientés vers les personnes en situation de handicap.

Mettre en avant la notion d'accessibilité des postes de l'université, aux handicaps dans une communication spécifique lors du processus de recrutement : logo accessibilité sur l'ensemble des offres d'emploi ; cadre sur la page « recrutement » du site universitaire.

Pilote : Direction du développement des compétences

Acteur associé : Direction de l'environnement social (Mission Diversité)

Indicateur : Nombre de sites de diffusion des offres

OBJECTIF II – ACCUEILLIR LES AGENT-E-S EN SITUATION DE HANDICAP

Préparer la prise de fonctions avec l'ensemble des acteurs/actrices impliqué-e-s : agent-e, chef-fe de service, équipe, médecin de prévention, assistant-e social-e, direction générale déléguée aux ressources humaines (DGD RH), direction de la prévention des risques (DGDAIS), direction générale déléguée aux aménagements, aux patrimoines et à la logistique (DGD APAL).

Identifier systématiquement les personnels avant leur prise de poste pour préparer avec eux les aménagements nécessaires et pour les conseiller et les accompagner.

■ Action 19

Adopter un processus d'intégration suite aux recrutements BOE

Organiser une visite obligatoire auprès du médecin de prévention afin de préconiser les compensations nécessaires.

Accompagner le manager pour mieux intégrer la personne recrutée en définissant des procédures d'accueil du/de la nouvel-le arrivant-e et de bon déroulement de stage (ou de contrat) et soutenir ses éventuelles difficultés en conduisant des entretiens spécifiques en cours d'année.

Mise en place d'un entretien individuel systématique avec la DGDRH DES mission diversité - handicap pour :

- Informer l'agent-e sur les aides, les accompagnements possibles, le traitement de la confidentialité et s'assurer de sa bonne intégration au sein de son service.
- Identifier et réaliser les aménagements nécessaires en impliquant les acteurs/actrices concerné-e-s (fournisseurs, DGDAPAL, SAMETH, Direction de la prévention des risques...).

Prise de contact de la DGDRH Direction du développement des compétences avec l'agent-e et son n+1 pour identifier les besoins en compétences (dès l'entrée et 2 mois après la prise de poste).

Pilotes : DGDRH - Direction du développement des compétences, Direction de l'environnement social (mission handicap),

Acteurs associés : Médecins de prévention, DGDAPAL, Composantes/Laboratoires, Direction de la prévention des risques

Indicateur : Nombre d'entretiens individuels avec les agent-e-s nouvellement recruté-e-s.

AXE 2 : ACCOMPAGNER ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI DES AGENT-E-S EN SITUATION DE HANDICAP

La réussite de l'intégration et le maintien dans l'emploi sont permis grâce à la recherche de compétences. Ils nécessitent parfois des aménagements.

OBJECTIF I – AMELIORER LE RECENSEMENT DES AGENT-E-S EN SITUATION DE HANDICAP

L'instauration d'un climat de confiance est primordiale pour améliorer l'identification des agent-e-s en situation de handicap.

Il repose sur :

- Des acteurs/actrices reconnu-e-s et expert-e-s
- Des solutions proposées adaptées
- Une information claire et disponible
- Une offre réaliste et un suivi individuel
- Une mise en réseau des acteurs selon les besoins exprimés

■ Action 20

Identifier les agent-e-s non reconnu-e-s mais employé-e-s au sein de l'UGA

Poursuivre le recensement grâce à des actions de communication spécifique

Améliorer la circulation de l'information entre la DRH, la médecine de prévention, les composantes, les autres services, les laboratoires, les ressources humaines de proximité pour un meilleur recensement des agent-e-s.

Mettre dans la fiche de renseignement une question sur le handicap afin de sensibiliser le nouvel arrivant / la nouvelle arrivante à cette thématique et potentiellement de répondre à des premières demandes.

Questionner sur le besoin d'aménagements durant l'entretien annuel.

Informers l'agent-e à l'occasion de son retour de congé de maladie long au travers d'une communication spécifique.

Pilote : Direction de l'environnement social (Mission Diversité-Egalité).

Acteurs associés : Médecins de prévention, Assistante sociale, Direction de la prévention des risques, Direction de la gestion statutaire et de la paye.

Indicateur : Part des nouveaux BOE déjà employés par l'UGA parmi l'ensemble des agent-e-s recensé-e-s BOE en début d'année.

OBJECTIF II – COMPENSER ET ACCOMPAGNER LE HANDICAP PAR DES SOLUTIONS D'AMENAGEMENTS REpondant AUX BESOINS DES AGENT-E-S EN SITUATION DE HANDICAP

■ Action 21

S'engager dans une politique volontariste d'accompagnement pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Mobiliser l'ensemble des dispositifs de compensation du handicap par :

- L'achat d'équipements (Acquisition de prothèses auditives, de fauteuils ergonomiques,...)
- La conduite d'études et d'expertises externes (étude ergonomique, accompagnement personnalisé)
- L'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique
- L'aménagement ou l'allègement temporaire d'activités
- L'amélioration des conditions de vie (aides aux déménagements, aides aux transports)
- L'accompagnement des agent-e-s dans le travail (tutorat, auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens ou des activités professionnelles au travail)
- Le recours au télétravail

Pour cela, les aides du catalogue d'interventions du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) seront actionnées sur la préconisation du médecin de prévention.

Poursuivre les aménagements hors catalogue¹.

- Utiliser les ressources internes de l'UGA et actionner les différents partenaires et expert-e-s du domaine.
- Créer une autorisation d'absence pour les formalités liées à la construction du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur/travailleuse handicapé-e et l'intégrer dans la réglementation horaire des personnels BIATSS.
- Apporter une expertise pour le choix du marché d'achats de mobiliers adaptés.
- Réflexion sur l'équipement des salles de réunion par la mise en place d'un siège « de bonne qualité ». Mieux identifier les salles de réunion qui ont un traitement acoustique et favoriser l'équipement des salles non pourvues.
- Renforcer la prise en charge du handicap psychique par la mobilisation de tous les dispositifs spécifiques adaptés (Intervention via CAP Emploi, orientation vers la psychologie du travail ou réseau PAS – MGEN, intervention du SAMETH, ...).

Nota bene : En 2016, 15 % des dépenses liées au handicap sont des dépenses hors catalogue.

Pilote : Médecine de prévention - Direction de l'environnement social (mission handicap).

Acteurs associés : Direction de la prévention des risques, Cap Emploi, Psychologue du travail, MGEN, SAMETH, Partenaires extérieurs, DGD APAL.

Indicateur : Montant des dépenses d'aménagement effectuées.

¹ Sans remboursement du FIPHFP

■ Action 22

Engager l'UGA dans un conventionnement avec le FIPHFP

Le comité national du FIPHFP a décidé en 2017, de manière rétroactive, de limiter à 100 000 euros les financements pouvant être mobilisés par un employeur public.

L'UGA ayant atteint ce plafond au 1^{er} juillet 2017, une demande de conventionnement a été initiée dès la rentrée universitaire de 2017 avec pour objectif une signature d'un partenariat dans le premier trimestre 2018.

Pilote : Direction de l'environnement social (mission handicap), Vice-Président RH et Handicap

Acteur associé : Direction des affaires juridiques (DGD AIS)

Indicateur : Adoption de la convention de partenariat entre l'UGA et le FIPHFP

OBJECTIF III – ACCOMPAGNER LA MOBILITE ET LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

■ Action 23

Accompagner la mobilité professionnelle en poursuivant une logique d'accompagnement des publics en situation de handicap, ne pouvant être maintenus dans leurs postes actuels.

Mobiliser les acteurs internes (DEVCO dt EAPP) et externes (partenaires et prestataires) afin de mener toutes actions (bilan de compétences, congés de formation professionnelle, immersion, ...) permettant un réemploi pérenne des compétences sur un métier de l'UGA.

Promouvoir l'offre de service de l'Espace Accompagnement des Parcours Professionnel (EAPP) afin de permettre le conseil et l'accompagnement des agents par des conseillères spécialisées des parcours professionnels vers une reconversion ou un bilan de carrière en travaillant avec eux sur leurs compétences.

Pilote : Direction de développement des compétences – Espace accompagnement des parcours professionnels.

Acteur associé : Direction de l'environnement social (mission handicap).

Indicateur : Nombre d'agents en situation de handicap accompagnés par l'EAPP ou par des prestataires externes.

AXE 3 : SENSIBILISER ET FORMER AU HANDICAP

Afin de favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap, l'établissement veut faire évoluer les représentations des acteurs/actrices universitaires sur le handicap et développer les compétences nécessaires à leur accueil dans les organisations de travail. La recherche de la bienveillance organisationnelle est le principal vecteur de cet axe.

OBJECTIF I – SENSIBILISER AU HANDICAP

L'université est engagée dans la reconnaissance et l'intégration des diversités, où la sensibilisation au handicap s'inscrit naturellement. La communication sur le handicap doit permettre de :

- sensibiliser les agent-e-s
- lever les stéréotypes
- susciter le questionnement personnel

■ Action 24

Répondre aux besoins d'information spécifique des agents lors de rendez-vous avec la Direction de l'Environnement Social (mission handicap).

Recevoir systématiquement tous les agents en demande d'information.

Faire connaître le processus de déclaration et ses intérêts.

Pilote : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Indicateur : Nombre d'agents rencontrés à la direction de l'environnement social

■ Action 25

Travailler sur une communication spécifique à l'intention des doctorant-e-s, des enseignant-e-s et des enseignant-e-s-chercheur-e-s.

Réaliser un support d'information et de sensibilisation tourné vers les thématiques spécifiques : recrutement, accompagnement, compensation.

Pilote : Direction de l'environnement social (Mission Diversité- Handicap)

Acteurs associés : DGSP (Direction de la gestion statutaire et de la paye), Direction de la communication (DGDAIS)

Indicateur : Mise en place d'une communication spécifique à l'intention des doctorant-e-s, des enseignant-e-s et des enseignant-e-s-chercheur-e-s

■ Action 26

Renforcer l'information sur le handicap.

Diffuser à tous les agents la plaquette « RQTH pour qui ?, pour quoi ? »

Intégrer le thème du handicap dans toutes actions opportunes : journée des personnels, semaine de la science, campagne de recensement, ... et sous toutes ses formes (stands d'informations, ateliers de sensibilisation,...).

Développer la page handicap de l'intranet de la DGDRH.

Rédiger des articles sur le handicap dans le journal interne (Relief).

Pilote : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Acteur associé : Direction de la communication

Indicateurs : Nombre de participations « agents » à des manifestations organisés par l'UGA et dans lesquelles sont abordées le thème du handicap - Nombre d'actions de communication effectuées dans le domaine du handicap.

■ Action 27

Promouvoir la politique handicap de l'UGA auprès de ses agent-e-s et partenaires externes.

Adopter un schéma directeur et communiquer sur celui-ci

Participer à des actions collectives à l'échelle locale et à des réseaux locaux et nationaux

Valoriser la politique handicap dans le bilan social

Pilote : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Acteur associé : Direction de la communication

Indicateur : Adoption du schéma directeur

OBJECTIF II – FORMER A LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU TRAVAIL

La formation professionnelle a pour objectif de :

- Permettre aux personnels d'adopter les savoir-faire et les savoir-être face aux agent-e-s rencontrant une situation de handicap.
- Promouvoir les dispositifs de compensation, de recrutement, d'intégration des personnes en situation de handicap et lutter contre les préjugés liés aux handicaps et leurs incidences.

■ Action 28

Intégrer la question du handicap à l'occasion d'autres formations.

Préférer une approche du handicap en formation en privilégiant des formations à acception plus larges plutôt que strictement fléchées « handicap » au travers de la réglementation, les savoir-être et savoir-faire, les acteurs du domaine,

Les formations suivantes pourront intégrer la thématique du handicap :

- Communiquer avec les publics fragilisés »
- Jurys de concours
- Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)
- Gestion du stress pour aborder la question du handicap psychique
- Tuteurs/tutrices
- Management
- ...

Pilote: Direction du développement des compétences

Acteurs associés : Direction prévention des risques (DGDAIS) ; Direction de l'environnement social (mission handicap)

Indicateur : Nombre de formations proposées aux personnels intégrant un volet handicap

■ Action 29

Professionaliser les acteurs/actrices chargé-e-s de l'accompagnement du handicap au travail.

Poursuivre le développement et l'acquisition de connaissances et de compétences afin de parvenir à un niveau d'expertise dans le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Participation à des formations, des échanges de pratiques formelles et informelles et activation des différents réseaux.

Pilote : Direction du développement des compétences

Acteurs associés : Direction de l'environnement social (mission handicap) ; Partenaires extérieurs ; Direction de la prévention des risques

Indicateurs : Nombre de formations spécifiques dispensées aux acteurs chargés de l'accompagnement du handicap au travail. Nombre de personnes ayant suivi ces formations.

La Recherche

PREAMBULE : FAIRE L'ÉTAT DES RECHERCHES CONDUITES DANS L'ÉTABLISSEMENT AUTOUR DU HANDICAP

L'objectif à terme est de faire l'état des lieux des recherches existantes au sein des 80 laboratoires de la COMUE (dont l'UGA est un membre) et plus généralement sur le site Grenoblois, ainsi que des équipes de chercheurs dont les travaux ont trait au handicap.

Etat des lieux :

Les recherches menées autour du handicap, transdisciplinaires et multi-laboratoires, sont partagées par l'ensemble des acteurs/actrices du site Grenoblois. Elles portent sur la prise en charge du handicap, l'acquisition d'une plus grande autonomie et la diminution du handicap. Ces recherches fédèrent les domaines de la santé, des sciences et technologies et des sciences humaines et sociales.

Le nombre important et l'aspect multituelle des laboratoires rendent très difficile l'identification de l'ensemble des recherches menées ou en lien avec le domaine du handicap. Il apparaît ainsi difficile d'impulser un thème de recherche sur ce domaine, les thèmes de recherche émergent généralement des problématiques rencontrées par les équipes et les laboratoires et de leurs objectifs scientifiques.

AXE 1: AMELIORER LA CONNAISSANCE DES RECHERCHES MENEES SUR LE SITE ET LEUR VISIBILITE

■ Action 30

Améliorer la connaissance des recherches menées sur le site :

Identifier les laboratoires et/ou les équipes dans lesquels sont menées des recherches sur le handicap.

Créer un document qui pourrait être mis à jour régulièrement.

Identifier puis rencontrer les laboratoires les plus impliqués dans les recherches sur le domaine du handicap pour valorisation.

Mise en œuvre:

- Étape 1 : Solliciter les directeurs de laboratoires pour identifier les laboratoires impliqués dans le domaine et leur demander de « mesurer » la part de leurs recherches consacrées au domaine du handicap ainsi que les équipes les plus impliquées. Identifier les domaines du handicap concernés.
- Étape 2 : Consolider les remontées des laboratoires dans un fichier.
- Étape 3 : Identifier 2 laboratoires impliqués dans la recherche sur le handicap et leur proposer une rencontre avec pour objectif de communiquer sur leurs travaux et résultats.

Pilote : Direction générale déléguée à la recherche et à l'innovation

Acteurs associés : Les laboratoires

Indicateur : Tableau référençant les publications de recherche les plus significatives sur le thème du handicap

■ Action 31

Améliorer la visibilité extérieure des recherches :

Demander aux laboratoires fortement impliqués dans les recherches sur le domaine du handicap d'informer la mission diversité (handicap) sur leurs travaux de recherche pour développer une communication sur le sujet.

Pilote : Direction générale déléguée à la recherche et à l'innovation

Acteurs associés : Les laboratoires ; Direction de l'Environnement Social (Mission Diversité- Handicap) ; Direction de la communication ;

Indicateur : Réalisation d'une communication spécifique sur les recherches liées à la thématique du handicap

La Communication

AXE 1 : COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP AVEC LES ETUDIANT-E-S

■ Action 32

Communiquer sur le contenu du schéma directeur : volet étudiant

Diffusion du schéma directeur sur l'intranet des étudiants et sur leur newsletter

Mettre en avant certaines initiatives spécifiques aux étudiant-e-s, sous la forme d'infographies

Mise en ligne de portrait d'étudiant-e-s impliqué-e-s dans l'action (sportive, culturelle, pédagogique...) à destination d'étudiant-e-s en situation de handicap : sportifs handi-sports, parrains pédagogiques, etc.

Pilote : Direction de la communication

Acteur associé : Direction des études et de la vie étudiante

Indicateur : Nombre de visites sur les pages concernées

■ Action 33

Intégration de la dimension handicap, dans tous les événements organisés par l'établissement, y compris ceux ayant une dimension sportive :

Animations et parcours adaptés dans les événements de rentrée : UGA C'est Party, dont le parcours est 100% accessible aux personnes à mobilité réduite.

Accompagnement en termes de communication du Poly'Raid Handi-valide (relations presses, affiches...).

Utiliser les réseaux sociaux pour la diffusion des actualités, événements liés au handicap

Pilote : Direction de la communication

Acteurs associés : Direction des études et de la vie étudiante (DGD FVU), associations d'étudiants, SAH ...

Indicateur : Nombre total de participants lors des événements dont le nombre d'étudiants en situation de handicap.

AXE 2 : COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP AVEC LES AGENT-E-S

■ Action 34

Proposer un ensemble de ressources et d'informations relatives à la bonne prise en compte du handicap au travail

Document synthétique de présentation du schéma directeur pluriannuel handicap et mise en ligne du schéma sur intranet

Document spécifique à destination des enseignant-e-s sur les dispositifs adaptés (Pour le suivi des cours, l'aide à la prise de notes, les équipements spécifiques d'examen,...)

Développer la rubrique « handicap » existante sur intranet proposant l'ensemble de ces ressources.

Consacrer un numéro de « Relief » à la thématique handicap (via un entretien et la mise en avant des ressources spécifiques)

Rédiger un document d'informations sur les formes de handicap peu reconnues (dysgraphie, dyspraxie...)

Pilote : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Acteur associé : Direction de la communication

Indicateur : Nombre de visites sur les articles et les pages, intranet et internet, consacrés au handicap.

■ Action 35

Former les personnels du service de la communication à la communication non-discriminante et non-stigmatisante (chargé-e-s de communication + webmasters)

Suivre le MOOC « accessibilité numérique pour les webmasters »

Pilote : Direction du développement des compétences

Acteurs associés : Direction de la communication ; Direction de l'environnement social (Mission diversité et égalité professionnelle), chargé de mission égalité, Direction du développement des compétences

Indicateurs : Nombre de formations suivies par le/la référent-e web accessibilité dans l'année ; Nombre de contributeurs/contributrices web formé-e-s à l'écriture web accessible et aux différentes techniques associées à l'accessibilité numérique

■ Action 36

Intégrer la dimension handicap dans la journée des personnels

Prise en compte systématique des questions d'accessibilité (stands accessibles en fauteuil, signalétique adaptée, etc.).

Stand spécifique identifié « handicap »

Pilote : Direction de la communication

Acteur associé : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Indicateur : Présence au stand de la journée des personnels et nombre de visiteurs

AXE 3 : COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP AVEC L'ENSEMBLE DES PUBLICS

Communication transversale vers les étudiant-e-s, les agent-e-s et le grand public (Institutions, étudiant-e-s, demandeurs/demandeuse d'emploi, diplômé-e-s, entreprises, partenaires, médias, associations...)

■ Action 37

Favoriser fortement et en priorité l'accessibilité numérique - Entrer dans un processus de labélisation pour le site web :

- Un audit RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations) sera réalisé en 2017-2018
- Suite à l'audit : sensibilisation des contributeurs/contributrices (ateliers spécifiques) à l'écriture web accessible et aux différentes techniques associées à l'accessibilité numérique (alternative textuelle sur les images, etc.)
- Une labellisation sera visée pour 2020

Pilote : Direction de la communication (Pôle Web)

Acteurs associés : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Indicateur : Mise en place de l'audit RGAA - Obtention du label

■ Action 38

Informier et accompagner en communication les actions transversales

Communication autour de la journée d'accueil et d'intégration commune aux personnels et aux étudiants et de la prise en compte de la dimension handicap

Développer communication sur actions/événements autour du handicap (à identifier en lien avec DGD RH DES et DGD FVU)

Pilote : Direction de la communication

Acteurs associés : DGD FVU ; Direction de l'environnement social (mission handicap) ; SAH ; associations étudiantes, composantes...

Indicateur : Nombre d'actions accompagnées en communication transversale

■ Action 39

Prise en compte de la singularité du handicap en matière de communication

Désignation d'une personne référente accessibilité au sein de la direction de la communication

Pilote : Direction de la communication

Acteurs associés : Direction de l'environnement social (mission handicap)

Indicateur : Désignation d'une personne référente au sein de la Direction de la Communication

INDICATEURS COMPLEMENTAIRES:

- Statistiques de consultation des pages handicap des rubriques web
- Mise en place d'un rapport statistique sur le sujet (KPI : Key Performance Indicator) : statistiques de consultation des pages web, + consultation des articles sur le sujet (nombre d'articles parus, nombre de visites pour chacun...)
- Nombre d'articles de presse sur la thématique du handicap

Les achats réservés

La Direction des Achats se compose de deux services : le service de la commande publique avec un référent « clauses développement durable » et le service achats.

Le volume d'achats de l'UGA représente un montant moyen annuel engagé de près de 80 millions d'euros HT. Comprises dans ce volume d'achats, les dépenses réalisées auprès d'EA (entreprise adaptée) et d'ESAT (établissement et service d'aide par le travail) sont :

- En 2015 : 56 746 euros HT (chiffres consolidés des trois ex-universités)
- En 2016 : 126 803 euros HT

Ces dépenses n'ont pas été passées dans le cadre de marchés publics réservés. Les pistes d'améliorations et les actions du présent schéma visent à la fois à augmenter la part de ces dépenses et à mieux prendre compte le volet social de l'achat. Mais avant toute chose, il est nécessaire de faire un point sur la réglementation et les possibilités en la matière.

Les évolutions réglementaires impactant les achats réservés sont les suivantes :

Réglementation en matière de marchés publics :

Dans la précédente réglementation (code des marchés publics 2006) et dans le cadre de marchés à bons de commande, il était possible pour des besoins occasionnels de faible montant, de commander auprès d'un prestataire autre que le ou les titulaires du marché. Deux restrictions s'imposaient : le montant cumulé de tels achats ne devait pas dépasser 1 % du montant total du marché, ni la somme de 10 K euros (HT). Cette modalité permettait notamment de commander auprès d'un atelier protégé.

Cette disposition n'existe plus depuis l'entrée en vigueur du décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics. Cette disposition est applicable à partir du 1^{er} avril 2016.

Toutefois, il est toujours possible que certains marchés ou lots d'un marché soient réservés à des EA ou à des ESAT ou structures équivalentes (articles 13 et 14 du décret du 25 mars 2016).

Réglementation relative à la contribution FIPHFP :

Le décret n° 2016-783 du 10 juin 2016 est venu modifier les règles relatives au calcul des unités déductibles permettant de diminuer la contribution payée par l'établissement à l'FIPHFP. Avant l'entrée en vigueur de ce décret, la totalité des dépenses réalisées auprès d'EA et d'ESAT entraient dans le calcul des unités déductibles. A compter du 1 janvier 2017, ne sont prises en compte que les dépenses HT des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente.

Autrement dit : seuls les coûts de main d'œuvre peuvent être pris en considération.

ETAT DES LIEUX sur les marchés publics réservés :

Actuellement, il n'y a pas de marchés réservés au sein de l'UGA.

L'Université Grenoble Alpes dispose de marchés transversaux pour ses besoins récurrents. Ces marchés couvrent une grande partie des prestations proposées par des ESAT/EA.

La majorité des marchés transversaux sont des marchés à bons de commandes. Tout titulaire d'un marché dispose d'un droit d'exclusivité du titulaire.

Cependant, **pour les marchés passés sous l'égide du code des marchés publics 2006**, il est toujours possible de commander pour ces marchés et pour des besoins occasionnels de faible montant, à un prestataire autre que le ou les titulaires du marché. Deux restrictions s'imposent : le montant cumulé de tels achats ne doit pas dépasser 1 % du montant total du marché, ni la somme de 10 K euros (HT). Le recours à cette possibilité ne dispense pas le pouvoir adjudicateur de respecter son engagement de passer des commandes à hauteur du montant minimum du marché lorsque celui-ci est prévu. Cette disposition est toutefois à prendre avec précautions car son effet est très limité. Les restrictions seront très vite atteintes sur certains marchés.

AXE 1 - ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE D'UN MARCHÉ RESERVE ET DEVELOPPER LES ACHATS DANS LES ESA-ESAT

Au-delà des marchés existants, la Direction des Achats et la Direction de l'Environnement Social se sont attachées à identifier les secteurs d'achats pour lesquels, la mise en place d'un marché ou d'un lot dit réservé serait envisageable. Ce travail sera complété au fur et à mesure des rencontres organisées par les acteurs du secteur et des évolutions propres à la planification des achats.

Vous trouverez ci-dessous une liste, non exhaustive, des secteurs d'achats susceptibles d'être concernés par le secteur réservé :

- Entretien et réparation du parc de véhicules
- Réparation / maintenance du mobilier / équipements bureau et salle de réunion
- Services de création et d'entretien des espaces verts
- Petites fournitures pour espaces verts
- Services de taxi ou de vtc
- Services d'accueil
- Produits et fournitures d'hygiène et de toilette
- Produits et fournitures d'entretien ménager

En fonction du montant des dépenses annuelles pour chaque secteur, il peut-être envisagé de mettre en place un marché réservé avec la collaboration de la Direction des Achats.

Les actions sont engagées par la direction des achats (DA) en lien avec la DGDRH-DES. La direction des achats est une direction en construction et dont les moyens sont limités. Il convient dans ce cadre de privilégier les actions à forte valeur ajoutée : faire travailler des personnes handicapées soit au sein des entreprises adaptées et des ateliers protégés en privilégiant des prestations de services dans le cadre de la réforme du FIPHFP.

■ Action 40

Identifier les achats pouvant être confiés à des ESAT / EA :

Cela s'accompagne par des rencontres avec les fournisseurs (visites d'établissements, produits proposés, ...) et les prescripteurs

Pilote : Direction des Achats (DGD FA) et Direction de l'environnement social (mission handicap)

Indicateur : volume d'achats confiés à des ESAT/EA sur le volume d'achats identifiés susceptibles d'être confié à des structures adaptées

■ Action 41

Sensibiliser au cadre de l'achat réservé :

Communiquer sur les dispositions réglementaires offertes aux acheteurs / prescripteurs via l'intranet

Pilotes : Direction des Achats (DGD FA) et DGD RH DES

Acteur associé : Direction de la communication (DGD AIS)

Indicateur : Nombre d'actions de communication sur l'achat réservé

■ Action 42

Accompagner la démarche achat :

Mettre en ligne via intranet des outils spécifiques (catalogue prestataires) ESAT/EA,

Rencontrer les acteurs du secteur protégé.

Pilote : DA

Indicateur :

Volume d'achats confié à des ESAT/EA sur le volume d'achats total avec évolution par rapport à N-1

■ Action 43

Bilan des marchés réservés conclus et plus généralement des achats réalisés auprès d'EA et d'ESAT

Effectuer une évaluation des fournisseurs du secteur protégé (qualité, coût, délai, RSE) et un bilan de la satisfaction en interne

Pilotes : DA - DES

Acteurs associés : Prescripteurs

Indicateur :

- **quantitatif :**

Ecart de coûts sur une sélection de produits et/ou services équivalents entre le secteur protégé et le secteur « classique »

Différence de délais de livraison sur une sélection de produits et/ou de services équivalents entre le secteur protégé et le secteur « classique »

- **qualitatif :**

Taux de satisfaction des utilisateurs des marchés réservés et des fournitures et services achetés auprès du secteur protégé

Le Patrimoine

PREAMBULE

Etat des lieux

Plusieurs campagnes de travaux de mise en accessibilité des locaux ont démarré ou pris fin en 2016 et se poursuivent en 2017.

Elles concernaient notamment des améliorations des amphithéâtres du département de la licence sciences et technologies DLST (coût total 152 K euros période des travaux 2016-2018), l'amélioration générale du bâtiment d'enseignement Chimie B (coût total 141 K euros période des travaux : 2016-2019) et le réaménagement des bâtiments de Stendhal. Les travaux de mise en accessibilité des bâtiments de Stendhal comprennent entre autres, des rampes d'accès, de l'accueil adapté et des bureaux accessibles (coût total 1 578 K euros période des travaux 2016) à poursuivre dans les prochaines années par les autres salles d'enseignement (TD, TP Info...) et pour l'accueil des handicaps sensitifs.

De plus, d'importantes opérations immobilières livrées courant 2016 ont intégré les spécificités de l'accessibilité, telles que la « Cité des Territoires », le réaménagement de la bibliothèque des sciences, le réaménagement du rez-de-chaussée du bâtiment « Pierre-Mendès-France » et le Hall nord de Stendhal. Ces aménagements bénéficient autant aux personnels de l'établissement qu'aux étudiant-e-s.

Perspectives

Les travaux du DLST et la Chimie B continuent en 2017.

D'autres besoins d'amélioration ont été recensés sur une vingtaine de bâtiments divers pour un coût total de 789 K euros, les actions prévues intègrent :

- La mise en accessibilité ou l'amélioration de 12 sanitaires sur des sites divers d'enseignement.
- L'installation de places pour les personnes à mobilité réduite et de moyen radio pour les personnes malentendantes dans plusieurs amphithéâtres.
- La mise en accessibilité de salles de TD et de salles de réunion par des mesures telles que l'achat de mobilier adapté ou/et des traitements sensoriels.
- La mise en place de la signalétique adaptée et le traitement des escaliers.
- La mise aux normes d'ascenseurs.

AXE 1 : RENDRE ACCESSIBLE L'ENSEMBLE DES BATIMENTS LORS DES OPERATIONS DE REAMENAGEMENT, DE REHABILITATION ET DE CONSTRUCTION

■ Action 44

Programmer et prioriser, de façon pluriannuelle les travaux spécifiques de mise en accessibilité des locaux selon les termes de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) de l'université fusionnée.

Rédaction d'un Ad'AP pour l'UGA fusionnée

Pilote : Direction de la prospective et des projets immobiliers

Acteurs associés : Direction Exploitation Maintenance & Direction de la Prévention des Risques

Indicateur : Validation de l'Ad'AP UGA (université fusionnée) par la préfecture

■ Action 45

Assurer l'accessibilité dans les nouvelles constructions.

S'assurer du respect de la législation sur l'accessibilité pour les nouvelles constructions et extensions programmées à l'UGA

- La Maison de la Création et de l'Innovation
- Le Centre de recherche en santé intégrative
- CLIMAT PLANETE - Amphi ISTERRE
- CLIMAT PLANETE – extension CERMO
- Envirhonalp - Biologie construction de serres neuves
- Extension réhabilitation Briffault 1 Valence
- Extension gymnase Malissard Valence
- Jacassière Les Houches - Extension et restructuration du bâtiment
- Institut de Formation des Professions de Santé Pôle santé (maitre d'ouvrage CHU)

Pilote : DGD Aménagement Patrimoine et Logistique (DGD APAL) – Direction de la prospective et des projets immobiliers (DGD APAL) – Direction de la Prévention des Risques (DGD AIS)

Indicateurs : Procès-verbal positif de la commission d'accessibilité à l'issue de la réception.

■ Action 46

Intégrer l'objectif de mise en conformité *accessibilité* dans le cadre des opérations de réaménagement et de réhabilitation des bâtiments existants.

Intégration systématique de cet objectif dans le cadre de ces opérations en privilégiant la qualité d'usage allant dès que nécessaire au-delà du niveau strictement réglementaire avec une approche de qualité d'usage optimisée.

Estimation des coûts des adaptations pour la mise en conformité de l'UGA :

- adaptation des sanitaires : 250 k euros
- adaptation des locaux pédagogiques : 6 M euros
- adaptation des ascenseurs : 150 k euros
- adaptation des escaliers et mise en place de la signalétique idoine : 500 k euros

Pilote : Direction de la prospective et des projets immobiliers

Acteurs associés : Direction Exploitation Maintenance (DGD APAL) - Direction de la Prévention des Risques (DGD AIS)

Indicateur : Récapitulatif de réalisation des actions concrètes programmées selon le calendrier annoncé à la préfecture

Adoption d'un ADAP unique

■ Action 47

Former les conducteurs d'opération à la prise en compte des handicaps

Mieux appréhender les différentes formes d'accessibilités

Pilote : Direction du développement des compétences (DGD RH)

Acteur associé : DGD Aménagement Patrimoine et Logistique (DGD APAL)

Indicateur : Nombre de conducteurs d'opération ayant suivi des formations

AXE 2 : AMELIORER LA PRISE EN CHARGE MATERIELLE LORS DE L'ARRIVEE DE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

■ Action 48

Anticiper la nomination de l'agent nommé et mettre en place les aménagements nécessaires pour répondre à ses besoins.

Etudier et faire réaliser les travaux, les aménagements et le mobilier nécessaires pour que l'agent puisse travailler en confort et utiliser les espaces partagés de son bâtiment.

Pilotes : DGD APAL – Direction Exploitation Maintenance et Direction Logistique - Direction de la Prévention des Risques.

Acteur associé : DGD RH

Indicateur :

Amélioration des informations transmises aux recruteurs et aux nouveaux agent-e-s lors des recrutements

Réalisation des aménagements dans un délai raisonnable

AXE 3 : IDENTIFIER LES DEPENSES D'ACCESSIBILITE

■ Action 49

Utiliser la comptabilité analytique dans les outils de gestion financière.

Identifier les dépenses de travaux, maintenance et l'achat de mobilier associés à l'accessibilité au moment de la commande et conserver cette information par l'utilisation d'un domaine fonctionnel spécifique.

Déterminer les dépenses de travaux d'accessibilité couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Pilote : DGD Aménagement Patrimoine et Logistique – Service Financier au Patrimoine (DGD APAL),

Acteur associé : DGD Finances Achats

Indicateurs : Montant des dépenses identifiées dans les outils de suivi financier de l'UGA

Montant des dépenses identifiées par le personnel technique chaque année.

Glossaire

Accessibilité numérique consiste à permettre à tous, notamment les personnes souffrant de handicap, d'utiliser des ordinateurs et leurs logiciels, et de consulter ou créer des ressources numériques, sur tout type de support (ordinateur, téléphone portable, tablette...). L'accessibilité numérique concerne tous les types de handicap : visuel, auditif, moteur, cognitif, technique...

Agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) (depuis le 1er janvier 2015) permet à tous gestionnaires ou propriétaires d'établissement recevant du public (ERP) ou d'installation ouverte au public (IOP) de poursuivre ou de réaliser l'accessibilité de son établissement après cette date et dans le respect des obligations fixées par la loi du 11 février 2005. Un Ad'AP correspond à un engagement de réaliser des travaux dans un délai déterminé, de les financer et de respecter les règles d'accessibilité, en contrepartie de la levée des risques de sanction.

Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (AMUE) est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) qui organise la coopération entre ses membres et sert de support à leurs actions communes en vue d'améliorer la qualité de leur gestion.

BIATSS Personnels de bibliothèque, ingénieur-e-s, administratifs/administratives, techniciens/techniciennes, sociaux et de santé des établissements d'enseignement supérieur.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

Les employeurs sont tenus d'employer, à temps plein ou à temps partiel, 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

Les bénéficiaires sont notamment :

- les personnes reconnues travailleurs/travailleuses en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées - CDAPH
- les personnes accidentées du travail (taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale)
- les personnes atteintes de maladies professionnelles (taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale)
- les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH), délivrée par la maison départementale des personnes handicapées - MDPH
- les personnes titulaires de la carte d'invalidité, délivrée par la MDPH
- les personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité versée par la sécurité sociale
- Les titulaires d'un emploi réservé, à savoir : les invalides de guerre, les victimes de guerre et du terrorisme, les orphelin-e-s et veuves/veufs de guerre, les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service, les personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, les agent-e-s qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CIUSHN : Comité interuniversitaire du sport de haut niveau

CIO : Centre d'information et d'orientation

CM VU : Chargé de mission vie universitaire

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne en situation de handicap, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation (cf. MDA)

Composante : UFR, faculté, institut

COMUE : Communauté d'universités et d'établissements Grenoble Alpes

CSIU : Centre de santé interuniversitaire

DA : Direction des achats

DAPI : Direction pédagogie et innovation

DES : Direction de l'environnement social

DEVE : Direction des études et de la vie étudiante

DGD FVU : Direction générale déléguée formation et vie universitaire

DGD RH : Direction générale déléguée aux ressources humaines

DGD RTI : Direction générale déléguée relations territoriales et internationales

DGD AIS : Direction Générale Déléguée à l'appui institutionnel et à la stratégie

DGD SI : Direction générale déléguée aux systèmes d'information

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), mis en place depuis le 1er janvier 2006, perçoit la contribution annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs/travailleuses handicapé-e-s des établissements de la fonction publique d'Etat, Territoriale et Hospitalière. Les contributions sont utilisées pour financer des actions ou projets engagés par tout employeur public en faveur de la personne handicapée pour une meilleure insertion professionnelle.

KPI (Key Performance Indicators) : Indicateurs de performance informatique

MOOC (massive open online course) est une formation en ligne ouverte à tous.

RCIF : Référent-e-s composantes, instituts et facultés

Responsabilité Sociale de l'Employeur (RSE) est un «concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire».

Référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) est un recueil de règles et de bonnes pratiques qui visent à améliorer l'accessibilité des sites Web des administrations.

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur/Travailleuse Handicapé-e (RQTH) est attribuée par la CDAPH aux personnes handicapées. Selon le code du travail, « Est considérée comme travailleur/travailleuse handicapé-e toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique». Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne en situation de handicap (orientation professionnelle par la CDAPH ou formation, aide des Cap emploi, aides de l'Agefiph ou du Fiphfp, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.).

Service Accueil Handicap (SAH) de la *Communauté Université Grenoble Alpes* a pour mission d'assurer aux étudiant-e-s en situation de handicap l'accès à la formation universitaire et la participation à la vie étudiante.

Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), présents dans chaque département, facilitent le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d'état, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

SHN : Sport de haut niveau

SIMSU : Service Informatique Mutualisé du Site Universitaire

UGA : Université Grenoble Alpes

Unités Déductibles correspondent à la sous-traitance auprès du secteur protégé, aux dépenses pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et les dépenses pour accueillir un-e agent-e lourdement handicapé.

VPE, VPED : Vice-président-e étudiant-e et son/sa délégué-e