

DÉLIBÉRATION

Conseil académique

Séance du 17 février 2026

Point 4 de l'ordre du jour Schéma directeur handicap 2026-2030

Délibération
n° 27-Point 4

EXPOSE DES MOTIFS :

Chaque établissement d'enseignement supérieur élabore sa politique en matière de handicap et en définit les axes stratégiques (article 2 de la charte université-Handicap de 2012).

Le schéma directeur pluriannuel handicap (SDH) de l'Université de Strasbourg est le fruit d'un travail de réflexion collectif qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap, pour les personnels et les étudiants. Il présente les priorités stratégiques retenues par l'établissement, au regard des obligations fixées par la loi (loi du 11 février 2005, loi du 6 août 2019).

Les actions proposées dans le SDH s'articulent autour de 5 axes :

Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours à l'université

Axe 2 : Rendre accessibles les services : numérique et bâti

Axe 3 : Informer, sensibiliser et former au handicap pour développer une culture inclusive

Axe 4 : Promouvoir les recherches réalisées sur la thématique du handicap, produire et diffuser les connaissances

Axe 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le recrutement

Le SDH s'articule avec les documents stratégiques de l'Université de Strasbourg tels que la convention FIPHP, les schémas directeurs (Vie étudiante –Alsace, DD&RSE, RH, Numérique, Stratégie immobilière), les plans d'action (Plan d'inclusion pour la mobilité internationale, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Mobilité) et les grands projets (Include).

Le SDH a été présenté à la F3SCT le 9 février 2026.

Délibération :

Le Conseil académique de l'Université de Strasbourg adopte le Schéma directeur handicap 2026-2030.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	80
Nombre de votants	70
Nombre de voix pour	53
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	17
Ne participe pas au vote	0

Destinataires :

- Monsieur le Recteur délégué pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil académique et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 25 février 2026

La Directrice générale des services

A blue ink signature, appearing to be 'V. GIBERT', written in a cursive style.

Valérie GIBERT



Préambule

Ce document respecte les règles d'accessibilité permettant une lecture facile pour les personnes en situation de handicap, particulièrement les personnes déficientes visuelles, les personnes dyslexiques et in fine pour tous. Aussi, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte, mais aussi de fluidifier la lecture par une synthèse vocale. Il a donc une valeur de neutre. Les règles d'accessibilité concernent :

- l'orientation : l'orientation portrait est privilégiée ;
- la typographie : la police de caractère utilisée est sans empattement en taille 12 minimum (Arial, Comic SMS, Calibri, Geneva, Helvetica, Tahoma, Unistra) ;
- les paragraphes : ils sont alignés à gauche et évitent les retraits, l'interligne est de 1.15 minimum
- les illustrations, les logos et les symboles : ils sont considérés comme une image et ne sont donc pas lus par une synthèse vocale¹. Un texte de remplacement qui sera lu par la synthèse vocale activée par les personnes déficientes visuelles est ainsi prévu pour les décrire. La couverture de ce schéma directeur en est un exemple ;
- les données : elles sont représentées de deux manières, sous la forme d'un graphique et sous la forme d'un tableau ou d'une liste (encadrés dans ce document pour signaler la correspondance avec le graphique) ;
- les couleurs : des contrastes forts entre le texte et l'arrière-plan sont privilégiés ;
- les liens hypertexte : ils doivent être explicites à la lecture de l'intitulé du lien², l'utilisateur doit pouvoir connaître la nature du contenu de la page vers laquelle il est dirigé ;
- la table des matières : elle doit être construite automatiquement et les pages numérotées.

L'accessibilité d'un document peut être vérifiée grâce aux logiciels de traitement de texte³ ou en activant la synthèse vocale⁴.

¹ Pour insérer le texte de remplacement, procéder ainsi sous Windows : cliquer sur l'image, puis clic droit sur la souris, format de l'image, disposition et propriétés, texte de remplacement.

² Pour modifier un lien hypertexte : Clic droit sur la souris, modifier le lien hypertexte, texte à afficher.

³ Depuis l'onglet Fichier > Informations > vérifier l'absence de problèmes > vérifier l'accessibilité. Affichage à droite de votre document Word d'un vérificateur d'accessibilité avec les résultats de l'inspection.

⁴ Pour ce faire, installez le lecteur d'écran NVDA (synthèse vocale sur Windows) en libre accès : barre de recherche de Windows, tapez Self service WAPT, indiquez votre identifiant Unistra@ad, puis votre mot de passe habituel et recherchez NVDA. Pour désactiver la synthèse vocale : touche INSER +Q. Pour activer la synthèse vocale : cliquez sur l'icône installée sur votre bureau.

Mot de la présidente et des vices-présidentes et vice-président impliqués

Table des matières

1. ELABORATION ET PILOTAGE	6
1.1. UNE CO-CONSTRUCTION PARTICIPATIVE	7
1.2. DEPLOIEMENT, PILOTAGE ET SUIVI	8
2. CADRE REGLEMENTAIRE	9
2.1. 20 ANS DE LA LOI DU 11 FEVRIER 2005 : ENTRE PROGRES ET NOUVEAUX DEFIS.....	9
2.2. CIRCULAIRES ET GUIDES POUR ACCOMPAGNER LES ETUDIANTS ET LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP.....	10
2.3. REGLEMENTATION EN VIGUEUR SUR L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE	11
2.4. REGLEMENTATION EN VIGUEUR SUR L'ACCESSIBILITE DU BATI.....	11
3. ETAT DES LIEUX A L'UNIVERSITE DE STRASBOURG	12
3.1. DONNEES CLES.....	12
3.1.1. <i>Etudiants en situation de handicap</i>	12
3.1.2. <i>Personnels en situation de handicap</i>	15
3.2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DEPOSES A L'UNIVERSITE DE STRASBOURG	20
3.2.1. <i>Accompagnement des étudiants</i>	20
3.2.1. <i>Accompagnement des personnels</i>	22
3.3. REALISATIONS EN TERMES D'ACCESSIBILITE NUMERIQUE	23
3.3.1. <i>La mise aux normes d'accessibilité</i>	24
3.3.2. <i>La formation des développeurs et rédacteurs</i>	24
3.3.3. <i>L'outillage des usagers</i>	25
3.3.4. <i>La valorisation des bonnes pratiques</i>	25
3.4. REALISATIONS EN TERMES D'ACCESSIBILITE DU BATI	25
3.5. REALISATION DE SUPPORTS DE COMMUNICATION.....	29
4. FICHES PROJETS DU SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP	30
4.1. AXE 1 : ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS A L'UNIVERSITE	30
<i>Projet n°1 – Adapter les conditions d'accès aux études pour les étudiants et à l'environnement de travail pour les personnels</i>	34
<i>Projet n°2 – Prendre en compte l'évolution des situations en renforçant l'accompagnement des étudiants et des personnels</i>	37
<i>Projet n°3 – Renforcer les moyens matériels et organisationnels du dispositif handicap à travers le déploiement d'un outil de pilotage et de suivi des étudiants en situation de handicap</i>	41

Projet n°4 – (Re)définir, valoriser et reconnaître le rôle des référents handicap, des étudiants aidants dans l'accompagnement.....	44
Projet n°5 – Favoriser la pratique sportive, culturelle et associative auprès des étudiants et des personnels en situation de handicap.....	48
Projet n°6 – Développer la mobilité internationale des étudiants et personnels en situation de handicap	52
4.2. AXE 2 : RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES : NUMERIQUE ET BATI	55
Projet n°7 – Améliorer l'accessibilité des contenus, documents et supports pédagogiques...	57
Projet n°8 – S'appuyer sur l'expertise usagers, former et sensibiliser	60
Projet n°9 – Poursuivre la mise en accessibilité des bâtiments.....	62
4.3. AXE 3 : INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER AU HANDICAP POUR DEVELOPPER UNE CULTURE INCLUSIVE	65
Projet n°10 – Poursuivre l'effort de sensibilisation et de formation, intégrer l'accessibilité dans les maquettes de formation.....	66
4.4. AXE 4 : PROMOUVOIR LES RECHERCHES REALISEES SUR LA THEMATIQUE DU HANDICAP, PRODUIRE ET DIFFUSER LES CONNAISSANCES.....	69
Projet n°11 – Développer la recherche sur la thématique du handicap	70
4.5. AXE 5 : FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE RECRUTEMENT	72
Projet n°12 – Accompagner le projet et l'insertion professionnelle	74
Projet n°13 – Renforcer l'accompagnement et favoriser l'insertion professionnelle des doctorants en situation de handicap	77
5. ANNEXES	80
5.1. TABLE DES ABREVIATIONS ET DES SIGLES.....	80
5.2. TABLEAU DE SYNTHESE DES PROJETS ET ACTIONS	84
5.3. TABLEAU DE SYNTHESE DU BUDGET NECESSAIRE AUX PROJETS DE 2026 A 2030.....	91
5.4. REPARTITION DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP EN 2024-2025.....	99
5.4.1. Répartition par composante du nombre d'étudiants concernés.....	99
5.4.2. Répartition par diplôme / année d'études	100

1. Elaboration et pilotage

Le nouveau schéma directeur handicap (SDH) 2026-2030 réaffirme les ambitions de l'Université de Strasbourg et marque une étape supplémentaire vers une université toujours plus inclusive. Le lancement du nouveau site web institutionnel en novembre 2025 en constitue un symbole fort : conçu pour être plus clair, plus fonctionnel, plus sobre, ergonomique et inclusif, il renforce l'accessibilité pour l'ensemble des utilisateurs en prenant en compte la diversité de leurs besoins.

Conçu dans une approche transversale, le SDH 2026-2030 s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire, qu'il s'agisse des étudiants ou des personnels. Les fiches projets et les actions associées visent, chaque fois que cela est possible et pertinent, à répondre conjointement aux besoins de ces deux publics. Cette démarche traduit la volonté de promouvoir une politique handicap cohérente avec les valeurs portées par l'Unistra, affirmant son identité d'université inclusive tant pour ses usagers que pour ses personnels.

Au-delà de l'obligation légale, le SDH 2026-2030 doit être le reflet d'une ambition partagée par l'ensemble de la communauté universitaire afin de répondre aux enjeux d'un enseignement supérieur inclusif et accessible pour :

- Informer, sensibiliser, former et accompagner de manière à favoriser une **culture inclusive** ;
- Ancrer des automatismes en termes d'**accessibilité** ;
- **Penser l'accessibilité** en amont et à travers tous les projets. Trouver un équilibre entre la compensation individuelle et l'accessibilité native, autrement dit dès la conception, pour satisfaire le plus grand nombre ;
- Faire évoluer les pratiques pédagogiques pour répondre à la diversité des apprenants et tendre vers la **conception universelle d'apprentissage** (CUA) ;
- Se saisir de l'**Intelligence Artificielle** pour faciliter les adaptations et compensations pédagogiques ;
- Permettre aux personnes en situation de handicap (étudiants et personnels) de prendre en main leur vie en étant **responsables** de leur parcours tout en intégrant leur handicap ;
- Créer du lien, inviter à la rencontre et soutenir des médiations pour permettre aux personnes en situation de handicap d'être actrices de leur parcours et développer leur **autonomie** ;
- Accompagner l'**insertion professionnelle** à l'université en collaboration avec les employeurs publics et privés.

Structuré autour de cinq axes complémentaires, le SDH 2026–2030 déploie ses actions autour de plusieurs axes majeurs : l'accompagnement des personnes, l'accessibilité des services, la diffusion d'une culture inclusive, la valorisation de la recherche et l'accès à l'emploi. Ces axes traduisent une approche globale et transversale du handicap, intégrée à l'ensemble des politiques et actions de l'université, et fondée sur la prise en compte de la diversité des besoins tout au long des parcours de vie universitaire.

Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours à l'université

Axe 2 : Rendre accessibles les services : numérique et bâti

Axe 3 : Informer, sensibiliser et former au handicap pour développer une culture inclusive

Axe 4 : Promouvoir les recherches réalisées sur la thématique du handicap, produire et diffuser les connaissances

Axe 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le recrutement

Le SDH 2026–2030 s'articule non seulement avec le conventionnement avec le FIPHFP (2^e convention signée en 2025), mais également avec les autres schémas directeurs, plans d'actions et projets de l'Université (schéma directeur de la vie étudiante-Alsace, schéma directeur Développement durable & responsabilité sociétale et environnementale, schéma directeur des ressources humaines, schéma directeur numérique, schéma pluriannuel de la stratégie immobilière de l'Université, projet INCLUDE, etc.). La prise en compte des conséquences du handicap sur l'expérience étudiante et sur le parcours professionnel est une responsabilité partagée, intégrée à l'ensemble des niveaux et des projets menés.

Le financement du SDH reposera sur le budget de l'université, complété par la dotation ministérielle dédiée aux actions conjoncturelles et par les dons fléchés handicap de la Fondation Unistra.

1.1. Une co-construction participative

Le SDH a été piloté par la chargée de mission handicap de l'université (en fonction de 2009 à 2025) et par la coordinatrice de la Mission handicap au sein du Service de la vie universitaire. La co-construction du SDH s'est appuyée sur une large démarche de consultation et de participation des collègues. Celle-ci a mobilisé des temps d'échange avec les vice-présidents, les responsables de directions, de services ou de composantes, un atelier de réflexion avec les référents handicap, une enquête flash auprès des étudiants en situation de handicap ainsi qu'auprès des associations

étudiantes, et des échanges avec des partenaires clés comme le SSE, le CROUS, la MDPH, Inkludo ou Cap Emploi. Nous remercions chaleureusement l'ensemble des contributeurs pour leur engagement et la richesse de leurs apports.

Les projets et actions ont été élaborés à partir des propositions recueillies au cours des concertations, en reprenant des projets déjà engagés et en veillant à les articuler avec les autres documents stratégiques de l'Université. Les fiches projets précisent des éléments de contexte généraux, informent sur l'état des lieux des réflexions en cours, de la dynamique déjà engagée à l'Université, indiquent les objectifs à atteindre et les actions attendues, spécifient les atouts / points d'appui mais aussi les points de vigilance à l'étape d'élaboration des projets, proposent des indicateurs de suivi ainsi que des estimations de moyens humains et financiers pour mener à bien les actions durant les 5 années du déploiement.

1.2. Déploiement, pilotage et suivi

La mise en œuvre du SDH est assurée par un **Comité de pilotage** (COPIL) qui est composé de :

- La direction générale des services adjointe d'appui aux missions Formation - vie étudiante
 - relations avec les composantes - documentation et internationalisation et celle aux missions Ressources humaines, qualité de vie et des conditions de travail, responsabilité sociétale
- La direction de différents services :
 - Service de la vie universitaire
 - Direction du numérique
 - Direction du patrimoine immobilier
- La coordination de la mission handicap
- Les vices-présidences
 - Vie universitaire
 - Ressources humaines
 - Politique qualité de vie et des conditions de travail
 - Responsabilité sociale, environnementale et éthique
 - Égalité, parité, diversité et lutte contre les discriminations
 - Numérique et simplification organisationnelle
- La Vice-Présidence étudiante du Conseil académique
- Le chargé de mission handicap
- Deux référents handicap
- Deux étudiants élus de la CFVU

Le rôle du comité de pilotage est de :

- Porter les différentes thématiques du SDH
- Suivre la mise en œuvre du SDH
- S'assurer de la cohérence avec les projets et actions des autres schémas directeurs, plans d'actions et projets de l'université
- Lever d'éventuels freins organisationnels et/ou financiers
- Valider les éventuels ajustements ou modifications des projets/actions

Des **groupes de travail** seront constitués autour des axes du SDH et permettront de :

- Mobiliser des étudiants/personnels/partenaires réguliers ou ponctuels
- Mettre en œuvre de façon opérationnelle les projets et actions
- Identifier des difficultés éventuelles et proposer des ajustements si nécessaires

Le schéma directeur handicap étant pluriannuel, un bilan de son exécution sera présenté tous les ans au Conseil d'Administration (CA) et à le Conseil Académique (CAc) avec des indicateurs de résultats et de suivi, l'évaluation des progrès réalisés et l'identification des ajustements nécessaires pour garantir une mise en œuvre effective de la politique du handicap au sein de l'établissement.

2. Cadre réglementaire

2.1. 20 ans de la loi du 11 février 2005 : entre progrès et nouveaux défis

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient de fêter ses 20 ans. Si l'on reprend le bilan et les perspectives pour une société pleinement inclusive proposé par le Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, en 20 ans, « *des évolutions significatives ont permis d'améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap. L'accessibilité des infrastructures a progressé avec l'adaptation de nombreux établissements recevant du public et de certaines infrastructures de transport. Dans le domaine de l'éducation, le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire a considérablement augmenté, passant de 130 000 en 2005 à plus de 520 000 aujourd'hui. L'insertion professionnelle a également connu des améliorations grâce à la mise en place d'incitations pour l'emploi et d'un accompagnement renforcé, même si le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste encore deux fois plus élevé que la moyenne nationale* ». Le bilan précise toutefois que des obstacles persistent et que **l'accessibilité universelle reste un enjeu majeur**. Les personnes en situation de handicap continuent de

rencontrer des obstacles significatifs à l'accès à l'emploi, liés notamment aux discriminations et au manque d'adaptation des postes de travail.

◆ Concernant les étudiants en situation de handicap

Dans l'enseignement supérieur, les progrès sont nombreux : quantitatifs avec l'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap (64 000 étudiants en situation de handicap recensés en 2023-24, soit 9 fois plus qu'en 2005) et des moyens alloués aux établissements (21,5 millions € attribués chaque année par le ministère aux établissements pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap), mais surtout qualitatifs avec une professionnalisation des acteurs au sein des établissements et une meilleure prise en compte des besoins des étudiants en situation de handicap tout au long de leur parcours académique.

◆ Concernant les personnels en situation de handicap

La loi de 2005 a instauré plusieurs mesures en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment dans le domaine de l'emploi. Elle ancre l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, précédemment abordée dans la loi de 1987, et l'étend à **la fonction publique**. Cette disposition vise à favoriser **l'inclusion professionnelle** des personnes en situation de handicap par la mise en place de quotas dans les **entreprises de 20 salariés et plus** à hauteur de **6 %** des effectifs totaux.

Créé par 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, **le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** représente l'acteur central de l'accompagnement des agents en situation de handicap et des employeurs publics dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle du **référént handicap** au sein de la fonction publique, chargé d'accompagner les personnels en situation de handicap tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi.

2.2. Circulaires et guides pour accompagner les étudiants et les personnels en situation de handicap

Le Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche a publié en février 2025 [un nouveau guide de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement](#)

[supérieur](#). Fruit d'un long travail de rédaction et de concertations, il propose aux établissements d'enseignement supérieur un cadre de référence et des outils pratiques pour accompagner les étudiants en situation de handicap tout au long de leur formation. Il s'inscrit dans la continuité des principes portés par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), qui assure aux citoyens des états signataires « *le caractère universel, indivisible, interdépendant et indissociable de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales et la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination* » dans tous les domaines de la vie, y compris l'éducation. Il s'inscrit également dans la continuité de la [circulaire du 6 février 2023 consacrée aux adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours](#) pour les candidats en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant et de la [circulaire du 10 juillet 2024 relative aux droits des étudiants en situation de handicap ou avec un trouble de la santé invalidant](#)⁵.

Concernant l'accompagnement des personnels dans la fonction publique, il existe de nombreuses ressources disponibles dont le catalogue des interventions du FIPHFP, accessible à partir du centre de ressources FIPHFP : [Centre de ressources | FIPHFP](#).

2.3. Réglementation en vigueur sur l'accessibilité numérique

L'accessibilité numérique est définie comme suit dans le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA version 4.1) : « L'accessibilité numérique consiste à rendre les services de communication au public en ligne accessibles aux personnes handicapées, c'est-à-dire perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes ».

L'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 rend obligatoire à tout service de communication publique en ligne d'être accessible à tous. Plus précisément, « l'accessibilité des services de communication au public en ligne concerne l'accès à tout type d'information sous forme numérique, quels que soient le moyen d'accès, les contenus et le mode de consultation, en particulier les sites internet, intranet, extranet, les applications mobiles, les progiciels et le mobilier urbain numérique. Elle est mise en œuvre dans la mesure où elle ne crée pas une charge disproportionnée pour l'organisme concerné ».

2.4. Réglementation en vigueur sur l'accessibilité du bâti

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, les établissements recevant du public (ERP)

⁵ La circulaire est publiée en Facile à lire et à comprendre – FALC : [Circulaire du 10 juillet 2024 sur les droit des étudiants en situation de handicap en version facile à lire et à comprendre](#).

sont tenus d'être accessibles à tous les types de handicap. Ils doivent garantir à toute personne, sans distinction, l'accès aux locaux, la circulation au sein des espaces et l'accès aux informations diffusées.

« L'obligation d'accessibilité porte sur les parties extérieures et intérieures des établissements et installations et concerne les **circulations**, une partie des places de **stationnement** automobile, les **ascenseurs**, les **locaux** et leurs **équipements**. » art. R162-9 du code de la construction et de l'habitation.

Un bâtiment est considéré comme accessible s'il permet « *dans des conditions normales de fonctionnement, à l'ensemble des personnes susceptibles d'y accéder avec **la plus grande autonomie possible**, de circuler, d'accéder aux locaux, d'utiliser les équipements, de se repérer, de s'orienter, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles il a été conçu, quelles que soient les capacités ou les limitations fonctionnelles **motrices, sensorielles, cognitives, intellectuelles ou psychiques** de ces personnes* ». art. L111-1 du code de la construction et de l'habitation.

3. Etat des lieux à l'Université de Strasbourg

L'état des lieux présenté ci-après porte sur une caractérisation des étudiants et personnels en situation de handicap, les dispositifs d'accompagnement existant dans l'établissement, les différentes réalisations en termes d'accessibilité numérique et du bâti, ainsi que les supports de communication mis à disposition.

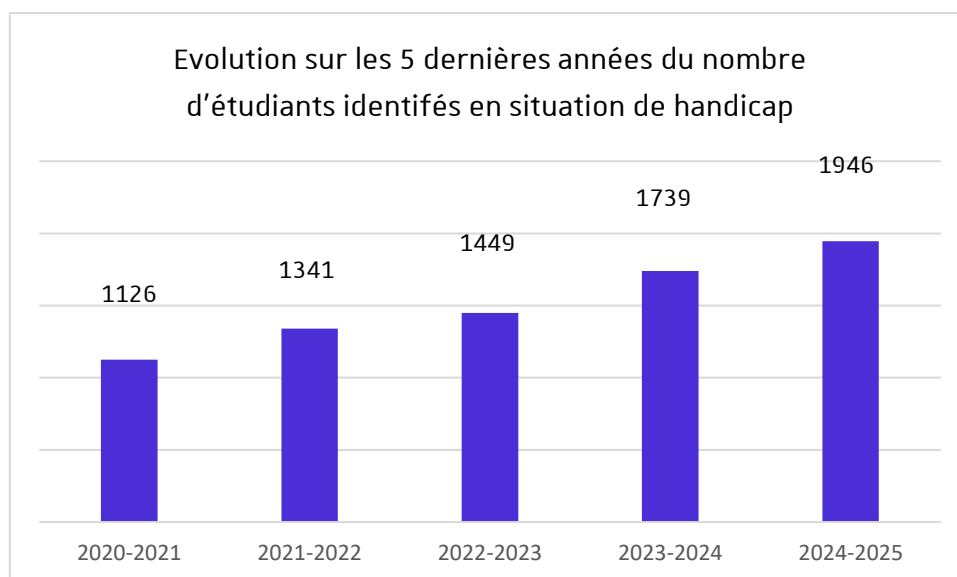
3.1. Données clés

3.1.1. Etudiants en situation de handicap

Au plan national, le nombre d'étudiants en situation de handicap identifiés dans les 200 établissements publics et établissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général (EESPIG) est de 64 000 en 2023-2024, soit 9 fois plus qu'en 2005. Les besoins se sont diversifiés, les handicaps invisibles sont davantage représentés et les étudiants concernés sont principalement inscrits en 1^{er} cycle d'études. Par ailleurs, l'augmentation globale du nombre d'étudiants ne suffit pas à expliquer l'évolution du nombre d'étudiants en situation de handicap. En 1991, il y avait 1 étudiant en situation de handicap pour 400 étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur, alors que le rapport est de 1 pour 46 en 2023-2024⁶.

⁶ Données communiquées par le Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche lors des Journées nationales des référents handicap en mars 2025 à Lorient.

A l'Université des Strasbourg, on observe également une augmentation du nombre d'étudiants identifiés en situation en handicap, avec une augmentation annuelle moyenne de **15 %** sur les 5 dernières années.



Le graphique ci-dessus présente l'évolution sur les 5 dernières années du nombre d'étudiants identifiés en situation de handicap :

2020-2021 : 1126 étudiants

2021-2022 : 1341 étudiants

2022-2023 : 1449 étudiants

2023-2024 : 1739 étudiants

2024-2025 : 1946 étudiants

En 2024-2025, **1 946** étudiants en situation de handicap sont identifiés à l'Université de Strasbourg, soit **3,5 %** de l'effectif total des étudiants⁷. On note une augmentation de 12 % par rapport à l'année 2023-2024. 1 646 étudiants en situation de handicap (soit 85 %) ont effectué une demande d'aménagements (soit une augmentation de 13 % par rapport à 2023-2024).

La répartition des étudiants en fonction du handicap proposée ici reprend la typologie présente dans l'enquête sur les dispositifs dédiés aux étudiants en situation de handicap 2025 renseignée pour le MESR. Pour l'année 2024-2025, la répartition des étudiants en fonction du type de handicap à l'Université de Strasbourg est la suivante :

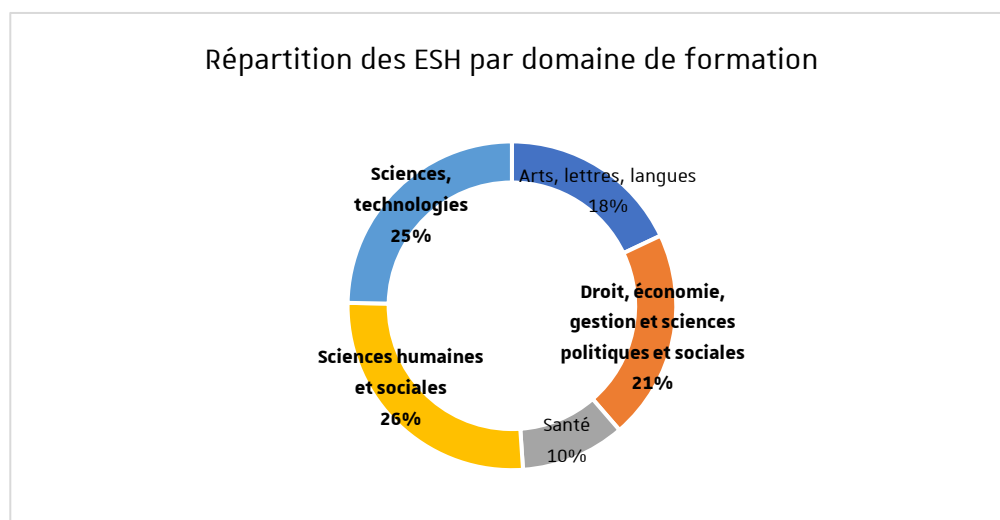
⁷ Ces chiffres correspondent au nombre d'étudiants en situation de handicap dont s'occupe la Mission Handicap. Il s'agit des étudiants de l'Université de Strasbourg, mais également d'étudiants appartenant à certains établissements associés (ENGEEES, ENSAS, INSA, HEAR). En 2024-2025, cela concernait 110 étudiants.

Troubles du langage et de la parole	20 %
Troubles psychiques	20 %
Plusieurs troubles associés	19 %
Maladies invalidantes	15 %
Troubles cognitifs	8 %
Troubles moteurs	8 %
Trouble du spectre de l'autisme (TSA)	5 %
Troubles visuels	3 %
Troubles auditifs	2 %
Autres troubles	1 %
Troubles non divulgués	1 %

Notons que la nomenclature actuelle a évolué vers la reconnaissance d'une catégorie des troubles du neuro-développement (TND) qui englobe les troubles du langage et de la parole, les troubles cognitifs (troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité par exemple) et les troubles du spectre autistique (TSA). **33 % des étudiants accompagnés présente un trouble relevant de la catégorie TND.**

Les catégories de handicap les plus représentées sont les troubles du langage et de la parole, les troubles psychiques, la combinaison de plusieurs troubles et les maladies invalidantes. Depuis 2023-2024, les troubles psychiques ont largement augmenté, arrivant à égalité avec les troubles du langage et de la parole qui étaient jusqu'alors largement prédominants. Ainsi, **1 étudiant en situation de handicap sur 5** présente un trouble psychique.

La répartition des étudiants en situation de handicap par domaine de formation est la suivante :



Le graphique ci-dessus présente la répartition des étudiants en situation de handicap par domaine de formation :	
Sciences humaines et sociales	26 %
Sciences et technologies	25 %
Droit, économie, gestion et sciences politiques et sociales	21 %
Arts, lettres, langues	18 %
Santé	10 %

L'augmentation globale du nombre d'étudiants en situation de handicap est de 12 % entre 2023-2024 et 2024-2025. Par domaine de formation, on observe une augmentation plus importante en Arts, lettres et langues, à savoir + 22 %, devant Droit, économie, gestion et sciences politiques et sociales / Santé / Sciences humaines et sociales à + 15 %.

La majorité des étudiants en situation de handicap sont inscrits dans des formations de licence (46 %) et de masters (21 %), qui concentrent **2/3 des étudiants accompagnés**. On note par ailleurs une progression significative (**x3**) du nombre d'étudiants en situation de handicap inscrits à une formation de remise à niveau en vue d'une reprise d'études supérieures : DAEU & capacité en droit.

Enfin, les étudiants en situation de handicap sont majoritairement inscrits en début de cursus universitaire :

- **63 %** sont inscrits en premier cycle d'études
- **1 étudiant en situation de handicap sur 4** est inscrit en 1^{ère} année d'études (toutes formations confondues)

La situation des primo-inscrits implique un accompagnement renforcé dès le début du parcours d'études pour faciliter la transition entre le secondaire et le supérieur et assurer la continuité des aménagements.

3.1.2. Personnels en situation de handicap

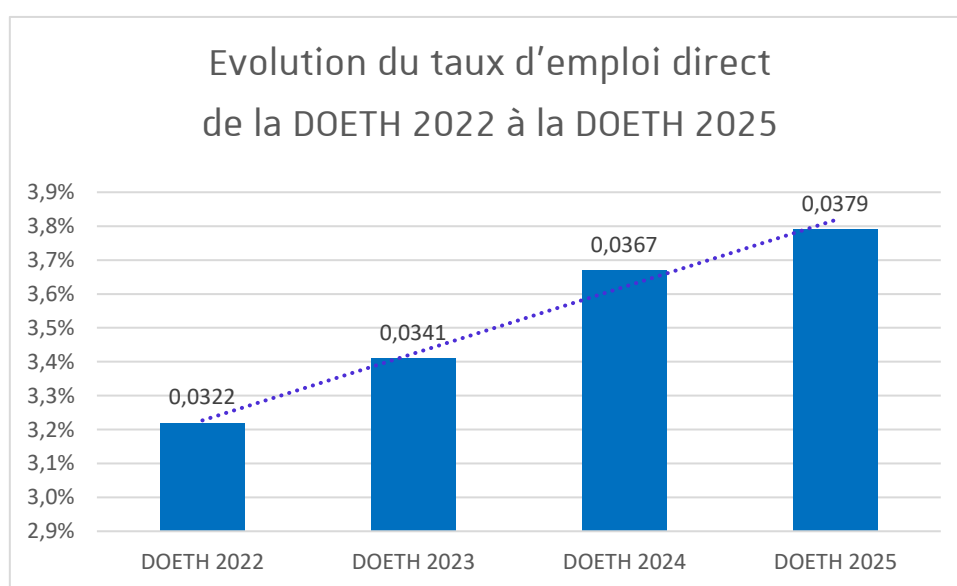
Au niveau national, selon les données de la Caisse des Dépôts, les personnes en situation de handicap représentaient en 2024 5,9 % des agents de la fonction publique, alors qu'il était de 4,6 % en 2014. Il aura ainsi fallu près de 20 ans pour quasiment atteindre l'objectif légal de 6 % de travailleurs handicapés, fixé par la loi de 2005.

La fonction publique d'État (éducation, justice, police, ministères, etc.) demeure en retrait, avec 4,9 % de personnes en situation de handicap parmi ses agents en 2024, alors qu'il était de 3,6 %

en 2014. La progression observée en 10 ans s'avère aussi notable que celle observée pour la fonction publique (augmentation de 1,3 point)⁸.

Les données présentées ci-après correspondent aux données observées à l'Université de Strasbourg dans le cadre de son conventionnement avec le FIPHFP (première convention signée en 2017 et dernière convention renouvelée en 2025).

Le graphique ci-dessous représente l'évolution du taux d'emploi direct observé à l'Université de Strasbourg entre 2021 (dernière année de la première convention signée avec le FIPHFP) et 2025 (première année de la reconduction de la convention avec le FIPHFP).



La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de l'année n porte sur les données de l'année n-1.
Ex. de lecture : en 2025, l'Unistra a déclaré 216 BOE recensés au 31/12/24 selon les critères de prise en compte de la DOETH.

Le graphique ci-dessus représente l'évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de 2022 à 2025 :

DOETH 2022 : 3,22 %

DOETH 2023 : 3,41 %

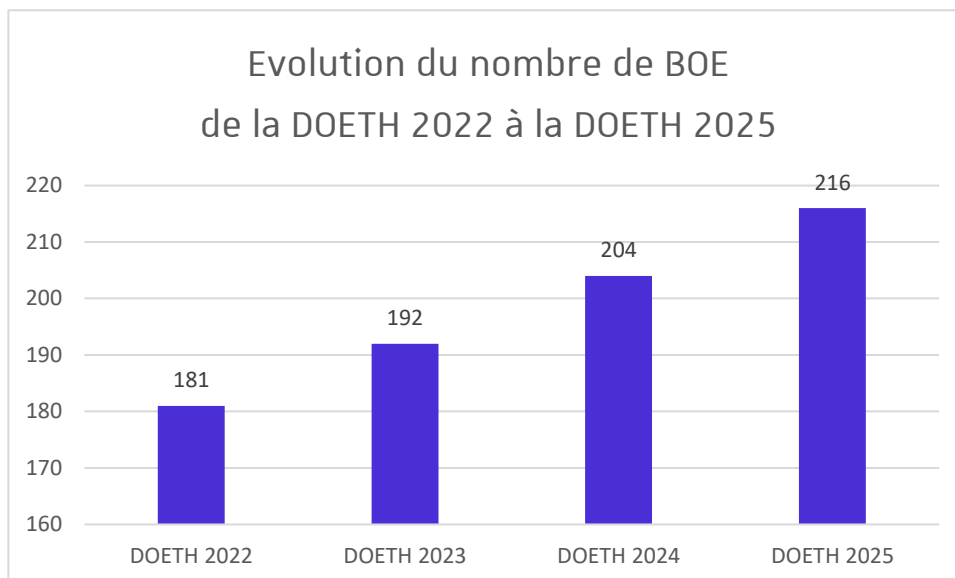
DOETH 2024 : 3,67 %

DOETH 2025 : 3,79 %

⁸ Source : [Observatoire des inégalités - emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction publique.](#)

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap a augmenté progressivement depuis 2022 : il est passé de 3,22 % en 2022 à **3,79 %**⁹ en 2025 (tous statuts confondus).

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est ainsi passé de 181 en 2022 à 216 en 2025.



Le graphique ci-dessus représente l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) de 2022 à 2025 :

DOETH 2022 : 181 bénéficiaires

DOETH 2023 : 192 bénéficiaires

DOETH 2024 : 204 bénéficiaires

DOETH 2025 : 216 bénéficiaires

Le tableau ci-dessous présente l'effectif et le taux d'emploi en fonction du statut (titulaire vs contractuel) et du corps d'appartenance (BIATPSS vs enseignants / enseignants-chercheurs).

⁹ Les graphiques et schémas proposés sont extraits du projet de renouvellement de la convention entre l'Université de Strasbourg et le FIPHP pour la période du 01/01/2025 au 31/12/2027

Effectifs et taux d'emploi par statut en %

	2021	2022	2023	2024	2025
BIATPSS titulaires	61,0 %	59,0 %	57,4 %	56,5 %	indisponible à ce jour
BIATPSS contractuels	18,0 %	19,0 %	19,1 %	19,9 %	indisponible à ce jour
ENS titulaires	14,0 %	14,0 %	14,2 %	14,3 %	indisponible à ce jour
ENS contractuels	7,0 %	8,0 %	9,3 %	9,3 %	indisponible à ce jour

ex. de lecture : en 2022, 14,0 % des BOE recensés à l'Unistra sont des enseignants titulaires.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap recrutées à l'université de Strasbourg varie en fonction du corps d'appartenance et du statut. En effet, le taux d'emploi établi dans la DOETH 2025 s'avère très proche des 6 % réglementaire avec 5,47 % chez les personnels BIATPSS avec une différence notable entre les titulaires (8,79 % chez les BIATPSS titulaires) et les contractuels (2,64 % chez les BIATPSS contractuels). Il s'élève à 1,58 % chez les personnels enseignants (1,77 % chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et 1,35 % chez les personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels). Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap sur des postes d'enseignant et enseignant-chercheur peut s'expliquer par différents facteurs dont par exemple la spécificité du recrutement des enseignants-chercheurs ou encore les difficultés avérées de ces personnels à faire les démarches pour la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé.

La différence marquée du taux d'emploi des personnes en situation de handicap entre les BIATPSS et les enseignants / enseignants-chercheurs conduit l'université à déployer de nouvelles actions ciblant plus particulièrement le recrutement et l'accompagnement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

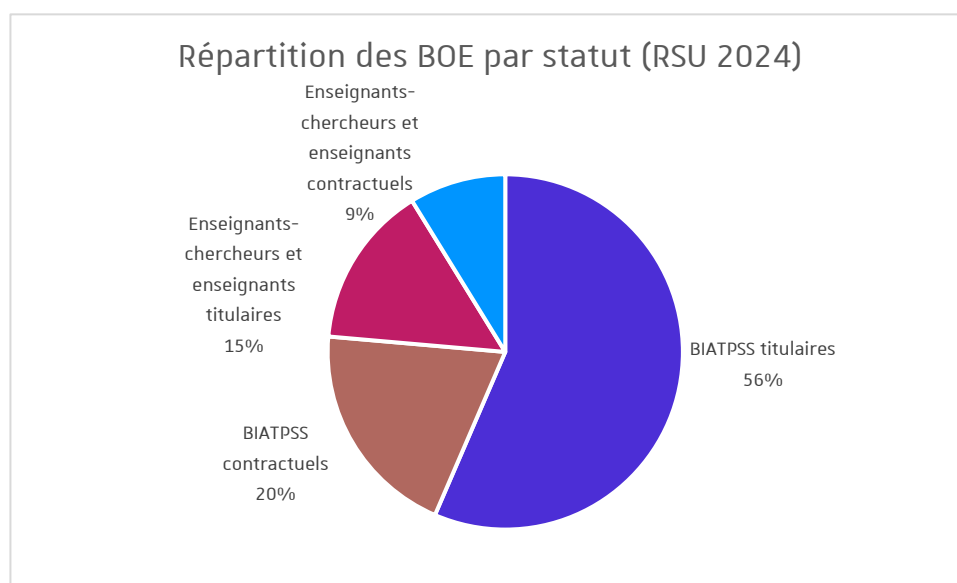
Le tableau ci-dessous présente les effectifs BOE par statut (titulaires vs contractuels), catégorie (A, B ou C) et sexe.

	Titulaires catégorie A			Titulaires catégorie B			Titulaires catégorie C			Total titulaires			Contractuels			Total en fonction du sexe		
Année DOETH	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
H	20	22	21	10	10	11	27	26	25	57	58	57	16	19	15	73	77	72
F	21	22	30	22	22	22	42	44	45	85	88	97	34	39	47	119	127	144
Total	41	44	51	32	32	33	69	70	70	142	146	154	50	58	62	192	204	216

La répartition en fonction du sexe montre que les BOE recrutés à l'université sont majoritairement des femmes (67 % de femmes vs 33 % d'hommes).

Indépendamment de la catégorie et du sexe, les BOE recrutés à l'université de Strasbourg sont majoritairement des titulaires (71 %), plus particulièrement sur des emplois de catégorie C mais également de façon notable sur des emplois de catégorie A.

Le graphique ci-dessous présente la répartition (en %) des BOE entre les différents corps (personnels BIATPSS et personnels enseignants) et entre les différents statuts (titulaires et contractuels).



Le graphique ci-dessus représente la répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut (Rapport social unique 2024)

Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels : 9 %

Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires : 15 %

BIATPSS contractuels : 20 %

BIATPSS titulaires : 56 %

Les BOE à l'université de Strasbourg sont essentiellement recrutés sur des emplois de BIATPSS (titulaires ou contractuels). Ils représentent au total 76 % de l'effectif BOE (56 % sur des postes de titulaires et 20 % sur des postes de contractuels) alors que les personnels BIATPSS représentent 48 % de l'effectif total des personnels de l'université.

24 % des BOE sont enseignants ou enseignants-chercheurs (15 % en tant que titulaires et 9 % en tant que contractuels). Les personnels enseignants représentent 52 % de l'effectif total des personnels à l'université.

Il est ainsi observé une surreprésentation des BOE chez les personnels BIATPSS alors que ces personnels ne sont pas majoritaires à l'université.

3.2. Dispositifs d'accompagnement déployés à l'Université de Strasbourg

3.2.1. Accompagnement des étudiants

Depuis près de seize ans, les professionnels du Service de la vie universitaire – Mission handicap (SVU-MH) de l'Université accompagnent les étudiants en situation de handicap à chaque étape de leur parcours, en s'appuyant sur une évaluation individuelle et personnalisée de leurs besoins. Celle-ci est conduite en lien étroit avec l'étudiant et mobilise une équipe plurielle handicap réunissant l'ensemble des acteurs compétents : le Service de santé étudiante (SSE), le Centre d'accueil médico-psychologique universitaire de Strasbourg (CAMUS), les référents handicap, les équipes pédagogiques et administratives des composantes, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le rectorat, le CROUS, etc.

Le SSE et le CAMUS sont les partenaires internes privilégiés. Les médecins de ces services sont agréés par la CDAPH (Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées) qui siège au sein de la MDPH. Ils sont donc habilités à émettre un avis médical sur les préconisations effectuées suite à l'évaluation des besoins de l'étudiant. L'approche plurielle et concertée d'une situation permet d'aboutir à la rédaction d'un arrêté de décision signé par le responsable de la composante au sein de laquelle est inscrit l'étudiant. La composante s'engage ainsi à mettre en place les aménagements validés.

Le réseau des **105 référents handicap** de l'établissement au sein des composantes, services et directions de l'université est un relai de proximité indispensable et efficace sur le terrain. Les référents handicap participent aux réunions d'évaluation, informent et sensibilisent les étudiants, les collègues, gèrent au quotidien les situations, suivent les aménagements, participent aux projets et événements. Des rencontres avec les membres du réseau, deux fois par an, permettent

de dresser un bilan du dispositif à mi étape et en fin d'année, d'ajuster ce dernier et d'impulser de nouveaux projets. Les rencontres sont l'occasion de temps formatifs durant lesquels des personnes ressources/expertes interviennent sur une thématique précise (cancer et études supérieures, TND et troubles psychiques, mobilité internationale et handicap, etc.). Ces interventions sont désormais ouvertes à l'ensemble de la communauté universitaire.

L'émergence et l'augmentation de certaines situations de handicap, en particulier les troubles du neurodéveloppement (TND) et les troubles psychiques, impliquent la mobilisation d'expertises adaptées et de temps d'évaluation et de concertation incompressibles aussi pour assurer la qualité de service nécessaire à une approche globale et individuelle de la personne en situation de handicap, l'équipe du SVU-mission handicap s'est étoffée grâce au recrutement de 2 nouveaux chargés d'accueil et d'accompagnement contractuels en 2023 et 2024, par la mise en place d'un groupe de travail sur l'amélioration continue afin de parfaire le dispositif, ajuster les priorités et améliorer les outils de pilotage. Malgré ces évolutions, le dispositif d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans sa forme actuelle atteint ses limites. Le bilan d'étape de la rentrée universitaire 2025-2026 met en évidence une activité sous forte tension, caractérisée par un afflux massif de demandes entre les mois de septembre et décembre. Cette situation génère un goulot d'étranglement impactant l'ensemble du processus, avec un allongement des délais de réponse et de traitement, des relances accrues, ainsi qu'une inquiétude croissante des étudiants et des composantes. Afin de sécuriser les parcours, des mesures exceptionnelles ont dû être prises en septembre et novembre 2025, permettant aux composantes de mettre en œuvre, à titre conservatoire, les aménagements aux examens du premier semestre pour les étudiants concernés, selon des critères et des justificatifs définis.

Une réflexion collective est actuellement menée dans le cadre de la démarche d'amélioration continue du Service de la vie universitaire, afin de mettre en place des aménagements dans des délais compatibles avec les contraintes académiques, sans pénaliser les étudiants, tout en facilitant l'organisation des composantes. Cette réflexion porte notamment sur l'amélioration et la simplification des étapes, des circuits et des outils du processus, ainsi que sur une meilleure articulation entre les différents acteurs impliqués.

Au-delà des aspects organisationnels et procéduraux, une réflexion de fond doit être engagée sur la responsabilité des étudiants, le développement de leur autonomie, les limites de l'accompagnement en fonction du rôle de chacun, mais aussi sur les actions proposées aux étudiants en situation de handicap. Il s'agit notamment de favoriser l'exploration de modes

d'apprentissage diversifiés, le partage d'outils entre pairs, ainsi que la valorisation des compétences dites « de compensation ».

3.2.1. Accompagnement des personnels

Engagée de longue date en faveur des personnels en situation de handicap, l'Université de Strasbourg a structuré sa politique handicap à travers un premier conventionnement avec le FIPHFP signé en 2017. La convention 2017–2021 a permis de déployer des actions ambitieuses en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, contribuant notamment à l'augmentation du taux d'emploi direct (cf. données présentées précédemment, § 3.1.2.) et à une meilleure structuration des dispositifs.

La convention 2022–2024 a poursuivi cette dynamique en consolidant les résultats obtenus, en particulier sur les volets du recrutement et de la communication. L'Université de Strasbourg entend aujourd'hui renforcer et pérenniser cette politique grâce au renouvellement de son partenariat avec le FIPHFP pour la période 2025–2027.



Le dispositif handicap opérationnel mis en place au sein de l'université est le Réseau handicap et travail. Cette structure pluridisciplinaire, créée en 2011 sous le nom de Cellule handicap, devenue réseau en 2017 lors de la primo-convention avec le FIPHFP, vient en appui à la

politique de l'université en direction des personnes en situation de handicap.

Le Réseau handicap et travail met en œuvre des dispositifs spécifiques pour l'accompagnement des personnels : recrutement, aménagement, dispositifs de formation, communication, visites médicales, accompagnement social, etc. Il est composé de six personnes :

- la correspondante handicap pour les personnels (Direction des ressources humaines),
- la référente FIPHFP, également chargée de carrières au sein de la DRH, est le contact privilégié du FIPHFP,
- l'assistante sociale des personnels (Service social des personnels),
- les deux et bientôt trois médecins du travail (Service de santé au travail),
- la coordinatrice de la Mission handicap pour les étudiants (Service de la vie universitaire) qui intervient dans le cadre d'une coopération sur les questions collectives.

Ce réseau se réunit toutes les 4 à 6 semaines pour échanger de manière collégiale sur les situations individuelles en cours ainsi que sur des questions collectives qui touchent au handicap. Pour renforcer

la réactivité, des échanges entre membres du réseau ont lieu entre les réunions lorsque des situations le nécessitent (par exemple pour la mise en œuvre des préconisations du médecin du travail ou pour orienter des personnels vers un autre membre du réseau).

Les partenaires externes mobilisés par l'Université autour de la question du handicap sont souvent les mêmes pour les deux publics, étudiants et personnels, renforçant ainsi la synergie des actions menées ou des prestations sollicitées. Pour n'en citer que quelques-uns communs :

- Cap emploi (à travers l'association Action et Compétence qui en porte le label en Alsace) sur les questions liées au recrutement,
- l'association APF France handicap, sur les actions de sensibilisation,
- ou encore le Centre d'exposition permanente - Centre de Ressources, d'Information et de Conseil en Aides Techniques et Accessibilité (CEP-CICAT), sur le matériel et les solutions techniques proposés, etc.

3.3. Réalisations en termes d'accessibilité numérique

Pour l'établissement, remplir ses obligations légales consiste a minima à :

- désigner un référent accessibilité numérique ;
- établir un schéma pluriannuel de mise en accessibilité (durée 3 ans), ainsi que les plans d'actions annuels associés, et les publier ;
- évaluer le niveau de conformité de ses sites web et plateformes numériques aux critères du RGAA et publier une déclaration d'accessibilité sur chaque service évalué ;
- améliorer l'accessibilité des services et applicatifs, y compris leurs contenus¹⁰.

Au-delà de ces obligations réglementaires, l'Université de Strasbourg inscrit l'accessibilité numérique dans une approche globale du numérique, couvrant l'ensemble des services, outils et environnements numériques utilisés par les étudiants et les personnels, qu'ils soient destinés au public ou à des usages internes (outils métiers, plateformes pédagogiques, services collaboratifs, applications spécifiques).

Les actions engagées s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue et portent à la fois sur :

- la conception et l'évolution des services numériques ;
- la production de contenus accessibles ;
- l'accompagnement des usages ;

¹⁰ Schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique Unistra 2025-2027, p. 4.

- la formation et la sensibilisation des acteurs ;
- l'implication des usagers dans les démarches d'évaluation.

3.3.1. La mise aux normes d'accessibilité

Le parc de sites web et de services en ligne de l'établissement ne cesse de se renouveler au fil des années. Chaque montée de version ou refonte est également l'occasion de questionner l'accessibilité des dispositifs en place et de s'inscrire dans une logique d'amélioration par petites touches. Ainsi, de nombreux sites ont vu (et voient régulièrement) leur accessibilité progresser, notamment :

- le site amiral de l'établissement : [Site Unistra](#) (sobriété, langage clair, paramétrages police dyslexie, contrastes, politique d'accessibilité affichée)
- le portail des bibliothèques : [Service des bibliothèques Unistra](#)
- la page d'authentification (Central Authentication Service –CAS-) : [Page d'authentification Unistra](#)
- le portail d'accès au réseau wifi.

En outre, tout nouvel objet conçu tente de se conformer au RGAA. Les équipes « Développement, intégration et paramétrage » (DIP) et « Conception web » (DCWeb) de la Direction du numérique (DNUM) y sont particulièrement vigilantes. Lorsque la complexité des services le nécessite, l'établissement peut recourir à des prestations spécialisées en accessibilité numérique, afin de sécuriser la conformité et la qualité d'usage des solutions proposées, comme cela a été le cas pour l'annuaire des associations étudiantes Campulse.

3.3.2. La formation des développeurs et rédacteurs

Dans les faits, la prise en compte systématique du RGAA dans la conception de services en ligne, de sites et de contenus web n'est possible qu'à la condition d'y avoir suffisamment sensibilisé les développeurs, webmasters et rédacteurs concernés. À ce titre, des formations techniques ont été dispensées aux personnels de la Direction du numérique, avec l'appui des sociétés Temesis et Atalan.

Par ailleurs, depuis 2018, via son Centre de culture numérique (CCN), la Direction du numérique propose également une formation de 2 heures à la production de contenus accessibles : celle-ci est ouverte à l'ensemble de la communauté universitaire, y compris aux étudiants. Enfin, un guide interactif ([Consulter le guide pour la création de documents accessibles](#)) dédié à la création de documents accessibles est également librement consultable en ligne.

Ces actions visent à diffuser des pratiques communes, à renforcer l'autonomie des producteurs de contenus et à favoriser une meilleure prise en compte de l'accessibilité dans les ressources pédagogiques numériques.

3.3.3. L'outillage des usagers

Comme évoqué précédemment, de nombreux services proposés aux usagers de l'établissement font l'objet de refontes techniques et ergonomiques régulières, le plus souvent en incluant des modifications permettant d'aller vers une meilleure accessibilité globale. Ce travail a ponctuellement été rendu possible par la constitution de panels d'utilisateurs (essentiellement étudiants) en situation de handicap et pilotés par le SVU-Mission handicap. Ces retours d'usage constituent un levier essentiel pour améliorer l'ergonomie, la compréhension et l'accessibilité des services numériques. À l'avenir, il conviendra de systématiser cette démarche en créant un comité d'usagers pouvant être sollicité afin de tester les maquettes de nouveaux objets en amont de leur mise en ligne.

3.3.4. La valorisation des bonnes pratiques

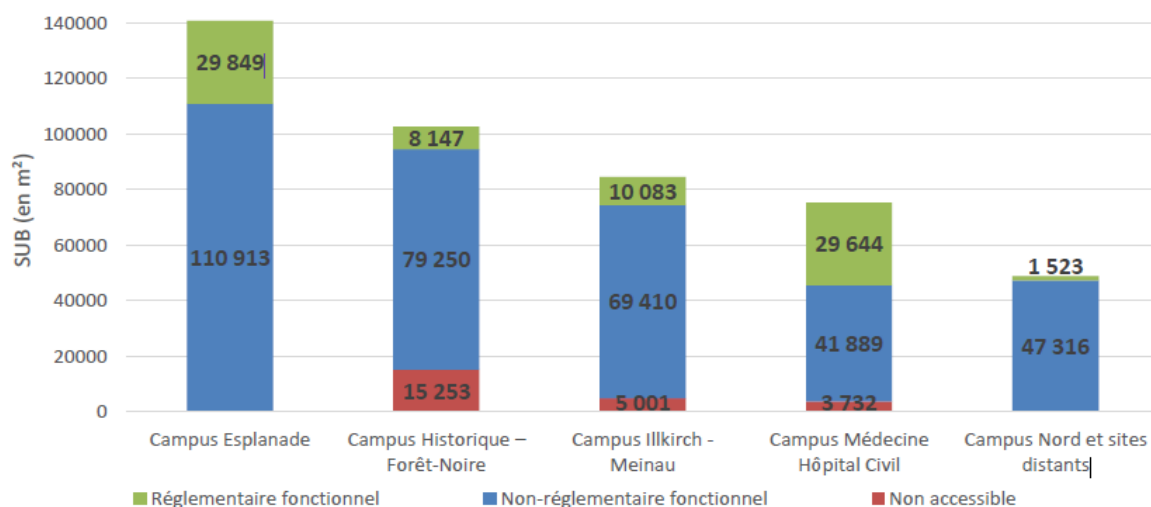
Dans une logique de promotion du RGAA et des bonnes pratiques associées, la Direction du Numérique a nommé 3 référents handicap / accessibilité au sein de ses effectifs. Une mission de « chargé de l'accessibilité des services » a également été créée en septembre 2023 au sein du département Accompagnement Usagers et Projets de la direction.

En outre, on notera que la politique de remise en qualité des sites et services numériques par itérations a permis de publier plusieurs déclarations d'accessibilité au fil des années écoulées. Ce fut notamment le cas pour le site amiral.unistra.fr et le magazine en ligne savoirs.unistra.fr.

3.4. Réalisations en termes d'accessibilité du bâti

De manière générale, l'ensemble des bâtiments de l'Université qui accueillent des étudiants est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR). Les points de difficultés portent sur des situations complexes ou les bâtiments historiques. Pour l'accueil des personnes en situation de handicap, l'université privilégie un suivi individuel par le SVU-Mission Handicap (pour les étudiants) et par le Réseau handicap et travail (pour les personnels) qui, au cas par cas, analysent les solutions les plus fonctionnelles pour que les étudiants puissent suivre les cours correctement, et que les personnels puissent travailler dans de bonnes conditions.

Répartition de l'état d'accessibilité par campus pour les établissements recevant du public (ERP)



Ce graphique à barres représente la répartition des surfaces (en m²) de différents campus en trois catégories :

1. **Réglementaire fonctionnel**¹¹ (en vert)
2. **Non-réglementaire fonctionnel**¹² (en bleu)
3. **Non accessible** (en rouge)

Détails par Campus

1. **Campus Esplanade**
 - Réglementaire fonctionnel : 29 849 m²
 - Non-réglementaire fonctionnel : 110 913 m²
 - Non accessible : 0 m²
2. **Campus Historique – Forêt-Noire**
 - Réglementaire fonctionnel : 8 147 m²
 - Non-réglementaire fonctionnel : 79 250 m²
 - Non accessible : 15 253 m²
3. **Campus Illkirch – Meinau**
 - Réglementaire fonctionnel : 10 083 m²
 - Non-réglementaire fonctionnel : 69 410 m²
 - Non accessible : 5 001 m²
4. **Campus Médecine Hôpital Civil**
 - Réglementaire fonctionnel : 29 644 m²
 - Non-réglementaire fonctionnel : 41 889 m²

¹¹ Accessible PMR et conforme à la réglementation.

¹² Accessible PMR mais non conforme à la réglementation (ex. un accès secondaire au lieu de l'accès principal).

- Non accessible : 3 732 m²

5. **Campus Nord et sites distants**

- Réglementaire fonctionnel : 1 523 m²
- Non-réglementaire fonctionnel : 47 316 m²
- Non accessible : 0 m²

Cette répartition tient compte des établissements recevant du public (ERP), exceptés l'Institut de mécanique des fluides et des solides (IMFS), non actif à ce jour. **Sur le total de 452 010 m² de surface utile brute ainsi répertoriés, 23 986 m² sont non accessibles, soit 5 %.**

Les bâtiments non accessibles à ce jour sont les suivants :

- **Campus Médecine Hôpital Civil** (21 bâtiments sur le campus) : Institut d'Anesthésiologie, ERP
- **Campus Illkirch – Meinau** (32 bâtiments sur le campus) : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) – Neuhof (Annexe nord et bâtiment principal, ERP), INSPE – Neuhof (Annexe Sud, non ERP)
- **Campus Historique – Forêt Noire** (34 bâtiments sur le campus) : Atelier de Sculpture (non ERP), Institut de Géologie (ERP), Faculté de Philosophie (ERP), Maison du Jardin (non ERP), Observatoire (tous bâtiments sauf Grande Coupole, ERP), Villa Benecke (ERP), Villa 05 rue Schiller (ERP), Villa Arconati-Visconti (non ERP), Villa Brunner (ERP), Villa Knopf (ERP) ; les Villas Benecke, Brunner ainsi que Knopf sont actuellement des ERP de 5^{ème} catégorie¹³. Une réflexion est en cours pour un reclassement de ces trois bâtiments historiques sous la réglementation du Code du travail.

Concernant les bâtiments du campus Historique – Forêt Noire, ceux munis d'un rez-de-jardin ont été mis en accessibilité. Les travaux d'accessibilité sont programmés en fonction des crédits du Ministère et des fonds propres qui peuvent être alloués annuellement, ou lors des grands projets de restructuration. Les opérations de mise en accessibilité de ces cinq dernières années concernent :

- 2021
 - Faculté de Philosophie : mise en place d'un ascenseur et mise en conformité des accès portes
 - Institut d'Hygiène : création rampe d'accès PMR et mise en place ascenseur

¹³ Les ERP de 5^{ème} catégorie sont tous les établissements qui ne disposent pas de locaux à sommeil et ayant une capacité d'accueil du public inférieure aux seuils fixés par le règlement. Les seuils de la 5^{ème} catégorie sont fixés à moins de 200 personnes en rez-de-chaussée et moins de 100 personnes en étage ou sous-sol.

- Institut de Physique Biologique (IPB) : création rampe extérieure d'accès PMR et mise en place ascenseur
- Institut Le Bel : mise en conformité des sanitaires
- Institut de Botanique : mise en conformité des sanitaires et remplacement des ascenseurs
- 2022
 - Palais Universitaire : mise en conformité des sanitaires
 - Patio : intégration d'un ascenseur permettant un accès total au bâtiment et mise en conformité des sanitaires
 - IUT Robert Schuman - Génie Civil : création rampe d'accès PMR
- 2023
 - Extension de Physique : mise en conformité des sanitaires
 - Faculté de Pharmacie : aménagement extérieur du campus et intégration de places PMR dans les amphithéâtres
 - INSPE Sélestat : création rampe d'accès PMR
 - Institut de Physique : mise en conformité des sanitaires
- 2024
 - Maths – EOST : création rampe d'accès PMR, plateforme et mise en conformité des sanitaires
 - Institut de Zoologie : création rampe d'accès PMR, plateforme, mise en conformité des sanitaires et mise en place ascenseur
 - Institut de Géologie : création rampe d'accès PMR et mise en conformité des sanitaires

Enfin, sur la période 2023–2024, l'investissement dédié à l'accessibilité et la mise en sécurité représente 2,5 millions d'euros.

Coût total des opérations dédiées :

Accessibilité 300 000 € (dont crédits du Ministère : 200 000 €)

Mise en sécurité 2 200 000 € (dont crédits du Ministère : 1 650 000 €)

Les opérations de mise en accessibilité principales programmées sur la période 2024-2028 sont détaillées dans le schéma pluriannuel de la stratégie immobilière de l'Université (p. 126 à 145).

Lors des opérations de réhabilitation, l'établissement effectue la mise aux normes d'accessibilité des locaux pour tous les handicaps. Sur le reste du parc immobilier, l'université mène une

politique de résolution ponctuelle des difficultés, soit lors de petites opérations de réaménagement, soit par une amélioration des postes de travail des personnels ou des étudiants.

3.5. Réalisation de supports de communication

Différents supports de communication ont été conçus par l'établissement, à destination des étudiants, des personnels et des référents handicap.

Le [guide Construire son parcours avec un handicap : des études à l'emploi](#) présente le dispositif d'accueil et d'accompagnement des étudiants sur le site Alsace (Université de Strasbourg et établissements associés d'Alsace). Il a été réalisé dans le cadre du schéma directeur de la vie étudiante-Alsace.

Des [vidéos](#) présentant les aides humaines, techniques et le rôle des référents handicap à l'Université ont été réalisées, dont une dans le cadre du projet Noria pour répondre aux questions des lycéens sur l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap à l'Université de Strasbourg et dans les établissements associés du site Alsace

La plaquette « Le réseau handicap et travail de l'Université de Strasbourg », disponible sur Ernest : [Plaquette du Réseau handicap et travail de l'Université](#), présente le dispositif d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

4. Fiches projets du schéma directeur handicap

4.1. Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours à l'université

Les actions de l'axe 1 du SDH visent à :

- assurer l'identification des interlocuteurs tant pour les étudiants que pour les personnels
- adapter les conditions d'accès aux études pour les étudiants et l'environnement de travail pour les personnels
- prendre en compte l'évolution des situations, notamment en renforçant l'accompagnement des étudiants et des personnels présentant des troubles neuro-développementaux et des troubles psychiques
- consolider les moyens matériels et organisationnels du dispositif handicap, notamment par le déploiement d'outils de pilotage et de suivi des étudiants en situation de handicap
- (re)définir, valoriser et reconnaître le rôle des référents handicap, des étudiants aidants dans l'accompagnement
- encourager l'accès aux pratiques sportives, culturelles et associatives auprès des étudiants et des personnels en situation de handicap
- développer la mobilité internationale des étudiants et personnels en situation de handicap

Les thématiques suivantes prennent place dans d'autres documents stratégiques de l'Université de Strasbourg :

- Soutenir la transition secondaire – supérieur (information des lycéens en situation de handicap)
- Proposer et valoriser les solutions pédagogiques inclusives (adaptation pédagogique des apprentissages en langues, répertoire et valorisation des pratiques pédagogiques inclusives par les enseignants)
- Sensibiliser au handicap (notamment à la pratique Handisport)
- Former et accompagner les étudiants aidants et les personnels
- Intégrer l'accessibilité dans toutes les activités proposées aux étudiants et personnels
- Favoriser la mobilité internationale des ESH
- Intégrer le concept d'intersectionnalité femme-handicap

Documents de référence

Schéma directeur de la vie étudiante - Alsace (SDVE-A) 2024-2028

Axe handicap

Projet 15 : Transition secondaire-supérieur

- Poursuivre les **rencontres avec les lycéens** en situation de handicap lors de la JPO
- Actualiser le **guide handicap** site Alsace
- Informer sur le dispositif handicap sur le site Noria et organiser un webinaire pour les lycéens

Projet 16 : Apprentissage des langues

- Recenser les **adaptations/initiatives pédagogiques** auprès des enseignants en langues
- Décrypter l'offre de formation pour la compléter si besoin sans redondance

Projet 18 : Valorisation des "compétences de compensation"

- Distinguer et répertorier les **compétences spécifiques** et les compétences transversales développées par les ESH, mettre en lumière ces compétences au service de la CUA, de l'Approche par compétences (APC) et du projet professionnel - recrutement d'une stagiaire pour 6 mois (de janvier à juin 2026)

Projet 19 : Solutions pédagogiques inclusives

- Répertorier les **pratiques inclusives** au sein des universités du site et établissements associés, recenser les outils/solutions utilisés par les enseignants et les ESH, valoriser les pratiques vertueuses - enrichir la boîte à outils UHA++ et la plateforme ressources Idip ; créer un label inclusif

Projet INCLUDE (INventer les Coursus de Licence de l'Université de DEmain)

Formation des tuteurs : proposer une **sensibilisation** au handicap et des ressources en ligne

Mission professionnelle : proposer une mission en lien avec la thématique du handicap

Espaces d'apprentissage : veiller à l'**accessibilité** des lieux et proposer un espace de partage d'expériences pédagogiques

Document diagnostic-préconisations-plan d'action du Jardin des sciences 2024

- **Accompagner** les équipes à l'accueil et à l'accompagnement des publics à besoins spécifiques, monter en compétences (formation, fiche procédures accueil)
- Aménager, repenser, **équiper les lieux** (accessibilité du Planétarium, scénographie des espaces muséaux, kits accompagnement des médiateurs, etc.)
- Rédiger un registre d'accessibilité
- Acquérir la **labellisation** Tourisme et handicap ou au moins le label pour l'accueil des publics PMR et déficients visuels
- Améliorer la signalétique extérieure
- Enrichir et repenser la **programmation** culturelle et éducative du JDS

Plan d'inclusion pour la mobilité internationale

3 préconisations retenues :

- Lancer une **campagne de communication** faisant de l'inclusion l'affaire de tous (posts sur les réseaux sociaux, affiches, etc.)
- Inciter les Correspondants relations internationales (CORI) et les gestionnaires de mobilité à suivre les **formations** proposées par la DRH sur le thème de l'accompagnement des publics concernés (liste des formations inclusion)
- Définir des objectifs clairs en matière de participation à la mobilité internationale des publics ayant moins d'opportunités et se donner les moyens d'y parvenir en communiquant via les médias à disposition : vidéos, témoignages, réseaux sociaux, brochures, etc.

Schéma directeur Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale 2025-2029

Engagement 5 : promouvoir l'**inclusion**, l'engagement et la qualité de vie

"Cela se traduit également par la mise en place de dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiantes, étudiants et personnels en situation de handicap et de nombreuses actions formalisées dans le Schéma directeur Handicap"

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027

Axe 4 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

Objectif 5 : Aborder la question croisée **femmes et handicap**

Rendre visibles les données sur le sujet, croiser l'intime et le politique

Projet de service 2024-2028 du Service des bibliothèques

Valeurs : engagé en termes d'accessibilité et d'inclusivité

Des **correspondants handicap** dans toutes les bibliothèques

Des **formations** (accueil des publics à besoins spécifiques, utilisation des matériels de compensation)

Des groupes de travail handicap

Une démarche d'auto-évaluation

Des services affichés sur le site

Projet n°1 – Adapter les conditions d'accès aux études pour les étudiants et à l'environnement de travail pour les personnels

1) Articulation avec les actions déjà engagées

- L'Université de Strasbourg, le Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS), la Mutuelle Générale des Etudiants de L'est (MGEL) et Vitalliance ont signé une convention (en 2015 et 2019) afin de favoriser **l'accès au logement** des étudiants en situation de handicap (financement du logement de l'AVS intervenant jour et nuit). Cette convention n'a pas été renouvelée à ce jour (manque de financement, pas de nouvelles demandes, frontière floue dans les aides financières vie quotidienne-études).
- Le SVU-Mission handicap travaille en étroite collaboration avec le CROUS (partenaire intégré à l'équipe plurielle). **De nouvelles actions** articulées entre les deux structures amélioreraient encore le processus d'accueil et d'accompagnement des étudiants comme intégrer la nouvelle procédure CROUS (dossier social) dans le projet de plateforme de suivi des étudiants pour mieux identifier les demandes en amont de l'arrivée à l'université.
- Le SVU-Mission handicap et le CROUS ont créé une **carte d'accès prioritaire** pour les restaurants universitaires mise en service en septembre 2024.
- Le SVU-Mission handicap propose une **salle Handivie** située au Studium pour permettre à des étudiants et aux personnels de se reposer, de recevoir des soins si nécessaire.
- Concernant les personnels, le réseau handicap et travail mobilise une grande variété de dispositifs en faveur de l'accès à **l'environnement de travail** à travers sa convention avec le FIPHFP : transport adapté domicile – travail, aides à la communication, aide au financement de dispositifs individuels (prothèses auditives, fauteuils roulants, etc.), suivi médico-psychologique lorsque les conséquences du handicap sur la vie professionnelle le nécessitent, mise en œuvre des aménagements de poste préconisés par les médecins du travail (nombre de préconisations en hausse régulière : 94 postes ont été aménagés en 2025 - 14 en 2022, 55 en 2024).

2) Pilotage : SVU-MH, DRH

3) Projet

a) Descriptif

L'accès aux études supérieures s'accompagne souvent d'un éloignement de l'environnement familial. L'apprentissage de l'indépendance peut être plus complexe pour un jeune en situation de handicap qui a besoin d'aide dans les actes de la vie quotidienne (intervention d'un tiers type auxiliaire de vie sociale (AVS) jour et/ou nuit par exemple). Véritable tremplin au démarrage d'une

vie en autonomie, le logement, la restauration, les tâches administratives ne doivent pas être un frein aux parcours de formation, d'études, d'emploi et plus largement à l'autonomie des jeunes.

L'aménagement des postes de travail adaptés permet de garantir aux personnes une égalité de traitement et une meilleure qualité de vie au travail. Ce processus, qui va au-delà d'une simple obligation légale, est essentiel pour intégrer les personnels en situation de handicap dans un environnement de travail inclusif et équitable.

b) Objectifs

- Améliorer les services périphériques aux études pour faciliter la vie quotidienne des étudiants,
- Augmenter l'attractivité de l'université par un accompagnement plus efficace,
- Poursuivre l'adaptation de l'environnement de travail pour les personnels en situation de handicap.

c) Actions

1.a Signer **une nouvelle convention** autour de la vie quotidienne en élargissant la question du logement et en remobilisant la MDPH voire d'autres partenaires,

1.b Participer à la **sensibilisation** au handicap, et plus particulièrement des agents de restauration et des personnels d'accueil des résidences universitaires CROUS en proposant une session de formation pour ce public,

1.c Déployer **3 salles de repos** (type Handivie) sur d'autres campus,

1.d Poursuivre l'**adaptation des postes de travail** au besoin, en mettant en œuvre les préconisations établies par les médecins du travail de l'établissement.

4) Atouts et appuis

- Nouvelle convention générale signée avec la MDPH, l'Unistra et l'UHA le 24 octobre 2024. Le projet de convention vie quotidienne / logement y a déjà été évoqué.
- Un module de sensibilisation au handicap est déjà prêt (SVU-MH) et a déjà été éprouvé. Il est disponible de suite.
- En plus de la salle Handivie, deux autres salles de repos pour les étudiants sont proposées à l'Unité de formation et de recherche (UFR) maths info à l'Esplanade et au Parc d'innovation de Strasbourg (Pôle API) à Illkirch (des exemples à valoriser).
- Convention avec le FIPHEP et mobilisation des aides du catalogue

5) Points de vigilance

- Répartition de la prise en charge du coût de mise à disposition d'un logement AVS (revoir le montage financier),
- Personnaliser le module de sensibilisation en fonction des particularités métiers,
- Bien identifier des endroits complémentaires (3) et veiller à la gestion des salles (horaires, règles d'utilisation, etc.).

6) Indicateurs de réussite

- Nombre d'étudiants bénéficiant de l'offre logement personnalisée,
- Nombre de salles de repos/Handivie proposées (au moins 3) et fréquentation.
Actuellement, une fiche de fréquentation est apposée à l'extérieur de la salle située au Studium. Elle est renseignée à chaque passage d'utilisateurs,
- Nombre de personnels CROUS sensibilisés,
- Nombre de postes adaptés.

7) Moyens financiers

- Charges exceptionnelles spécifiques de la Prestation de compensation du handicap (PCH), Fondation Unistra
- Aides mobilisables du FIPHFP (au bénéfice des personnels)

8) Moyens humains

- Référents et éducateurs-évaluateurs de la MDPH, CROUS, Vitalliance ou autres prestataires de l'aide à domicile, MGEL, SVU-MH,
- Référents handicap et bâtiments des sites délocalisés (ex. Instituts Universitaires de Technologie),
- Réseau handicap et travail.

9) Coût estimatif total

315 770 euros :

Coût du logement AVS pour une année pour un étudiant (4 404 euros – base de calcul coût d'un T1 17m2 367 euros au 01/01/25). Sur 5 ans, 22 020 euros pour un cycle d'études jusqu'en Master pour étudiant, voire 2 dans la même résidence (mutualisation de l'aide).

Coût de l'installation simplifiée d'une salle de repos délocalisée : 1 500 euros (X3 = 4 500 euros).

Coût de l'adaptation des postes de travail : 57 850 euros par an (référence 2024) x 5 = 289 250

Projet n°2 – Prendre en compte l'évolution des situations en renforçant l'accompagnement des étudiants et des personnels

1) Articulation avec les actions déjà engagées

- Depuis 4 ans, le SVU-Mission handicap propose un accompagnement renforcé pour les étudiants présentant un trouble du spectre autistique avec le **recrutement de 2 étudiants en Master de psychologie**
- Une **formation** est dispensée **aux accompagnateurs**
- Des **collaborations avec des associations** concernées par ces troubles existent (ex. convention avec le GEM Aspies & cie, actions menées avec le Centre REssources Handicap PSYchique –CREHPSY- le Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile – SESSAD – de l'Association Régionale Spécialisée d'Action Sociale, d'Education et d'Animation – ARSEA- , l'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques – UNAFAM-, etc.).
- Indépendamment de son statut, chaque personnel BOE qui se déclare auprès du **réseau handicap** et travail se voit proposer un entretien par la référente FIPHFP. Elle le renseigne sur la composition et le fonctionnement du réseau handicap et travail et sur les dispositifs mobilisables. Lorsque le BOE a été recruté récemment, il peut bénéficier s'il le souhaite d'entretiens de suivi réguliers dans les mois qui suivent sa prise de fonction.
- Le Réseau handicap et travail collabore avec des acteurs spécialisés comme l'association Route Nouvelle Alsace à travers son Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail (SIMOT) pour accompagner les personnels et les collectifs de travail au **recrutement** et au **maintien dans l'emploi** de personnes présentant des troubles psychiques ou encore le dispositif Rêves de bulles pour accompagner le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels présentant un trouble du spectre de l'autisme.
- D'autres prestations dites « **d'appui spécifique** » peuvent également être mobilisées (via le Cap emploi ou directement) pour apporter une expertise qui aidera le réseau à définir les mesures adéquates pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels concernés.
- Le Réseau handicap et travail propose un accompagnement personnalisé aux personnels lors du **retour en emploi** après un arrêt long (préparation du retour et suivi du retour).
- Le Service de santé au travail (SST) a lancé depuis plus d'un an une vaste **campagne d'information et d'ateliers** « Avec SaMenTa, préoccupons-nous de notre **santé mentale** au

travail et de celle de nos collègues ! » pour sensibiliser tous les personnels à cette question de santé publique.

2) Pilotage : SVU-MH, DRH

3) Projet

a) Descriptif

Certains types de handicaps et de troubles sont en nette augmentation chez les étudiants, en particulier les troubles psychiques et les troubles du neurodéveloppement. En 2023-2024, le SVU-Mission handicap a accompagné 20 % d'étudiants présentant des troubles psychiques et plus de 37 % présentant des troubles du neurodéveloppement. Ces situations, qui impactent les parcours d'études et la transition vers l'âge adulte, nécessitent une attention renforcée et la mise en place d'aménagements adaptés.

Par ailleurs, selon l'Institut Montaigne ([Maladies psychiques au travail - Institut Montaigne](#)), les troubles mentaux au travail affectent aujourd'hui un actif sur cinq, ce qui représente un enjeu majeur pour la qualité de vie au travail. Il faut donc communiquer en interne sur ce sujet et engager une politique d'accompagnement des personnes souffrant de ces troubles.

b) Objectifs

- Améliorer le soutien des accompagnateurs,
- Mettre à disposition de nouvelles ressources afin d'aider les étudiants concernés et les personnels,
- Améliorer l'accueil des étudiants et personnels en situation de handicap, notamment lors des entretiens d'évaluation de leurs besoins spécifiques,
- Activer les aides du FIPHP en fonction des besoins qui se présentent ainsi que les dispositifs pré-financés par le FIPHP telles que les prestations d'appui spécifique, INCLU'PRO, si reconduit.

c) Actions

2.a Proposer des **groupes de parole** pour les étudiants et les personnels animés par un professionnel,

2.b Proposer une **médiation animale** avec un chien d'assistance lors des entretiens d'évaluation menés au SVU-Mission handicap

2.c Utiliser les prestations de **soutien médico-psychologique** et d'accompagnement sur le lieu de travail.

4) Atouts et appuis

- Le CAMUS pour les supervisions ou autres partenaires locaux (Centre de Ressources Handicap Psychique – CREPSHY, etc.)
- Groupe de parole à l'Institut Charles Sadron (ICS),
- Relais avec/par des associations et dispositifs locaux (ex. La Maison de la santé mentale à Strasbourg, inaugurée en juillet 2025, La Maison Perchée, l'association Prisme, l'association TCAkésó, le Groupe d'entraide mutuelle (GEM) Aube et Aspies & cie, le programme de recherche clinique COMPASS (recherche sur l'auto-stigmatisation des troubles psychiatriques et neuro développementaux, le Conseil local de santé mentale (CLSM67),
- Des expériences dans d'autres structures (ex. association Lien avec l'ANimal et contre l'Exclusion Sociale – Lianes-),
- Le Service de santé au travail de l'université.

5) Points de vigilance

- Disponibilité des professionnels pour les supervisions (psychologues du CAMUS, par exemple, ou intervenants d'associations),
- Un cadre déontologique et partenarial à construire ou à renforcer,
- S'assurer de la faisabilité au plan réglementaire et en termes de sécurité pour la présence d'un animal. Veiller à l'habilitation de l'animal (formation et Attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques – ACACED).

6) Indicateurs de réussite

- Capacité des accompagnateurs à analyser leur activité et à contribuer à améliorer le dispositif,
- Taux de fréquentation aux groupes de parole,
- Bienfaits de la médiation animale sur le bien-être des étudiants (recueil de verbatim/enquête).

7) Moyens financiers

- Coût d'intervention d'un professionnel dans les temps de supervision et/ou les groupes de parole,
- Coût de l'habilitation de l'animal (le chien intervient déjà en EPHAD et appartient à une des chargées d'accueil et d'accompagnement).

8) Moyens humains

- Un/e psychologue, les chargées d'accueil et d'accompagnement au SVU-MH,
- Des professionnels d'association et des pairs aidants.

9) Coût estimatif total

26 572 euros

Coût de l'heure TD X nbre d'heures d'intervention (exemple : 3 séances de 2 heures par an pendant 4 ans (à partir de 2026). 53 euros heure TD chargés = 1272 euros

Coût de la formation du chien d'assistance : 300 euros

Soutien médico-psychologique : 25 000 euros

Projet n°3 – Renforcer les moyens matériels et organisationnels du dispositif handicap à travers le déploiement d'un outil de pilotage et de suivi des étudiants en situation de handicap

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Actuellement, les demandes d'aménagements et les candidatures pour les aides humaines (assistants d'études et secrétaires d'examens vacataires) s'effectuent respectivement via un formulaire en ligne et sont traitées via RT. La transmission des données de l'enquête ministérielle annuelle de recensement des étudiants en situation de handicap s'effectue via un fichier informatique intégrant la codification et les valeurs sources requises pour l'extraction et la remontée des données par tableur.

La conception des formulaires, leur actualisation sont réalisées en étroite collaboration avec la Direction du numérique. Un appui technique est également assuré par la DNUM pour la réalisation de l'enquête.

Il n'existe pas "d'outil métier national" pour la gestion des étudiants en situation de handicap (forte demande des universités auprès du Ministère depuis plusieurs années). Des logiciels/interfaces de gestion sont développés en interne dans certaines universités mais le déploiement de solutions existantes n'est pas recommandé (quid de la transposition, de la pérennité, du développement, de la maintenance). Suite aux démonstrations des logiciels EKyTé (développé par l'Université Lyon 2), de SupAgape (Université de Rouen) et Oasis - AppliPHASE (Université de Bordeaux), nous avons retenu la dernière solution, car elle répond au mieux à la pratique professionnelle, elle est en open source, permet une maintenance facilitée, et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans le cadre du réseau des universités utilisant l'outil. Le logiciel sera testé courant 2026.

2) Pilotage : SVU-MH, Dnum

3) Projet

a) Descriptif

Le nombre d'étudiants en situation de handicap ne cesse d'augmenter (1 946 étudiants identifiés en situation de handicap en 2024-2025, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2023/24 et une augmentation annuelle moyenne de 15 % sur 5 ans).

L'accompagnement des étudiants repose sur une approche individuelle et personnalisée, qui nécessite des outils de suivi adaptés, performants, évolutifs et garantissant la sécurité et la confidentialité des données, notamment médicales. La coexistence de multiples outils de gestion

et de suivi non intégrés (système de ticketing, tableaux de suivi, espaces de partage, applications dédiées) complexifie les pratiques, génère des pertes de temps, limite la coordination entre acteurs et ne permet pas une vision globale du processus.

Dans ce contexte, le SVU–Mission handicap s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue de ses procédures et processus, visant la dématérialisation, la simplification, l’harmonisation et l’optimisation de l’organisation.

b) Objectifs

- améliorer l’accompagnement et la prise en charge globale des ESH (de la demande d’aménagements à la mise en œuvre des aménagements et jusqu’à l’insertion professionnelle),
- permettre une gestion complète et centralisée des dossiers/des activités périphériques dans une même application,
- collecter les données du dossier étudiant (interface avec Apogée pour une extraction/remontée des données liées à l’état civil, aux coordonnées, à la scolarité...),
- gagner en efficacité/efficience et réduire les délais de traitement des dossiers (centralisation et partage des informations, actualisation en temps réel, réduction de multiples tâches dispersées),
- automatiser certaines tâches administratives chronophages (création/édition de documents administratifs ad hoc),
- fluidifier les échanges/le partage d’informations au sein du dispositif handicap (ESH, SSE/CAMUS, composantes/services...),
- faciliter la collecte et le traitement des données nécessaires pour répondre aux enquêtes et remontées nationales ou ministérielles,
- produire des bilans (quantitatif/qualitatif/financier), des statistiques et plus largement alimenter les réflexions sur la politique handicap de l’Université.

c) Action

3.a Mettre en place une **application « tout en un »**

4) Atouts et appuis

L’étude de faisabilité est réalisée avec un transfert d’application (Oasis), L’appui de la Direction numérique de l’Université de Strasbourg (application proposée en test).

5) Points de vigilance

- La prise en compte du temps nécessaire à l’opérationnalité de la solution

- La sécurisation des données sensibles.

6) Indicateurs de réussite

- Une gestion et un suivi facilité en termes de temps de travail, d'efficacité, de délai de traitement pour l'équipe du SVU-MH,
- Un outil partagé et utilisé par les partenaires internes (SSE/CAMUS/référents handicap).

7) Moyens financiers

Temps de travail des personnels impliqués.

8) Moyens humains

- L'équipe du SVU-MH
- 2 personnes à la DNUM

9) Coût estimatif total

L'application OASIS est gratuite (en Open source).

Projet n°4 – (Re)définir, valoriser et reconnaître le rôle des référents handicap, des étudiants aidants dans l'accompagnement

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Créé en 2011, le **réseau des référents handicap** compte **105 membres**. Il repose, au sein des composantes, sur un binôme associant un enseignant et un personnel administratif. Ce dispositif est complété par des référents « experts » rattachés aux services ou directions compétents dans des domaines spécifiques tels que le bâti, le numérique, le projet professionnel, les bibliothèques, la culture ou le sport.

Un groupe de travail mené en 2019 a permis l'élaboration d'une **fiche de missions** précisant le rôle et les activités des référents handicap. Ce document constitue un outil de référence visant à clarifier les objectifs attendus, notamment pour les nouveaux référents, et à contribuer à la reconnaissance de cette fonction dans les fiches de poste des personnels concernés.

Les référents handicap suivent obligatoirement la formation « Handicap et accessibilité » inscrite dans le cadre du Registre public d'accessibilité. Ils peuvent également accéder à d'autres **formations** internes ou externes, telles que « Accompagner un personnel en situation de handicap » ou le Diplôme universitaire « Accompagner l'étudiant ». Le SVU – Mission handicap réunit par ailleurs le réseau deux fois par an autour de **temps de formation thématiques**. Un **espace collaboratif dédié sur Ernest** favorise les échanges et le partage d'informations.

L'activité de référent handicap est désormais valorisable dans le **référentiel d'activités des personnels BIATPSS** et dans celui des **enseignants-chercheurs**. Toutefois, les modalités de reconnaissance pour ces derniers restent hétérogènes selon les composantes, ce qui appelle une harmonisation à l'échelle de l'établissement.

Le SVU – Mission handicap propose également des formations à destination des étudiants accompagnateurs. Une revalorisation des barèmes de rémunération selon les typologies d'aides a été votée en juillet 2024, avec de nouveaux barèmes prévus début 2026. En revanche, ces missions ne bénéficient pas encore d'une reconnaissance formalisée dans le parcours étudiant. Les interlocuteurs des personnels sur le thème du handicap sont les **membres du réseau handicap et travail**. Ce choix délibéré permet aux personnels d'aborder leur situation en toute confidentialité.

2) Pilotage : SVU-MH, DRH

3) **Projet**

a) **Descriptif**

Face à l'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap et à la diversité des situations rencontrées, qui impliquent une coordination étroite avec les composantes et les différents services et directions de l'université, la mise en place d'un réseau de référents handicap s'est progressivement imposée. Ce réseau constitue un relais de proximité pour l'accompagnement des étudiants et contribue à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif handicap au sein de l'établissement.

Parallèlement à ce réseau, des étudiants s'engagent chaque année pour accompagner des étudiants en situation de handicap dans leur parcours universitaire. Leurs missions couvrent l'aide au démarrage des études, les déplacements sur le campus, la recherche documentaire, le tutorat pédagogique et méthodologique, l'appui à la communication, l'intégration dans les groupes de travail et l'assistance lors des examens.

Ces engagements apportent un soutien concret aux étudiants concernés et participent à l'amélioration de leurs conditions d'études. Les étudiants impliqués développent par ailleurs des compétences en matière d'accompagnement, de relation d'aide et de communication, susceptibles d'être valorisées dans leur parcours personnel et professionnel.

Enfin, certains étudiants en situation de handicap s'engagent également, de manière formelle ou informelle, dans des actions de soutien à destination d'autres étudiants, en s'appuyant sur leur expérience personnelle, le partage d'informations et le témoignage.

b) **Objectifs**

- Renforcer la reconnaissance institutionnelle du rôle et des missions des référents handicap,
- Développer et structurer les formations à destination des étudiants aidants, en élargissant leurs contenus (interventions d'enseignants et de partenaires externes),
- Formaliser le développement des compétences acquises dans le cadre de la valorisation de l'engagement étudiant,
- Soutenir et structurer les dispositifs de pair-aidance, notamment le tutorat par les pairs.

c) **Actions**

A destination des référents

4.a Organiser un **séminaire de travail** pour renforcer la dynamique de réseau, échanger sur les pratiques, prendre du recul sur les actions menées et à faire émerger de nouvelles pistes de travail,

- 4.b** Actualiser la **fiche de missions** des référents handicap afin de clarifier et formaliser leurs rôles, responsabilités et périmètres d'intervention
- 4.c** Harmoniser les modalités de reconnaissance de l'implication des référents handicap en s'appuyant sur le **référentiel enseignants chercheurs** et l'attribution d'un même forfait d'heures,
- 4.d** Poursuivre le **développement de modules de formation**, en veillant à leur adaptation aux évolutions des besoins et des pratiques.

A destination des étudiants aidants

- 4.e** Concevoir et déployer un **programme de formation** à destination des accompagnateurs, comprenant une journée de formation en format hybride ainsi que des **temps réguliers de supervision** et de retours d'expérience,
- 4.f** Organiser une **rencontre** avec les étudiants aidants et les étudiants aidés, afin de favoriser les échanges, le partage d'expériences et le renforcement du lien entre pairs,
- 4.g** Encourager l'inscription des étudiants aidants au **diplôme universitaire « Engagement »** et mettre à leur disposition des **contenus pédagogiques et des ressources en ligne** dédiés aux enjeux du handicap et de l'inclusion.

4) Atouts et appuis

- Un réseau de référents handicap ancien (créé en 2011), structuré et dynamique, constituant un appui solide au sein de l'établissement.
- Une contribution active et reconnue de ce réseau au déploiement et à la mise en œuvre du dispositif handicap.,
- Des formations à destination des étudiants aidants déjà existantes, offrant une base, mais dont les contenus peuvent être consolidés et enrichis
- Les dispositifs de tutorat de l'Université disponibles sur moodle air ou les formations proposées aux tuteurs assurés par l'IDiP et la tuile déjà existante du Diplôme Universitaire engagement étudiant « soutenir l'autonomisation des apprentissages » complété par le Mooc est proposé par FunMooc : Le Mooc "Je suis tuteur de l'enseignement supérieur".

5) Points de vigilance

- La disponibilité des acteurs, en veillant à maintenir un équilibre entre les missions principales et les fonctions exercées en tant que référent handicap, et en diversifiant les formats et temporalités de rencontre afin de limiter la surcharge.
- L'inscription de l'engagement des acteurs dans la durée, en tenant compte des contraintes professionnelles et des risques d'essoufflement liés à un investissement sur le long terme.

6) Indicateurs de réussite

- Nombre de participants au séminaire et retombées en termes de propositions concrètes pour améliorer le dispositif,
- Lettre de mission actualisée et validée par les instances,
- Taux de participation des acteurs aidants aux formations,
- Nombre d'étudiants aidants inscrits dans le Diplôme universitaire engagement étudiant,
- Résultats des évaluations des formations par les participants.

7) Moyens financiers

- Coût du séminaire des référents
- Frais logistiques pour la rencontre conviviale des étudiants aidants et ressources associatives éventuelles
- Scénarisation de certains contenus pédagogiques (temps ingénieur pédagogique)

8) Moyens humains

- Les référents handicap
- L'équipe du SVU-MH (coordinatrice et chargées d'accueil et d'accompagnement)
- Un ingénieur pédagogique de l'Institut de développement et d'innovation pédagogique (IDIP)

9) Coût estimatif total

25 945 euros

Coût du séminaire des référents (4000 euros) pouvant être porté par l'établissement

Ressources internes + pot/repas : 1200 euros (2 rencontres organisées pour les étudiants aidants)

Coût de la valorisation du rôle des référents (référentiel activité) : 20 745 euros

Projet n°5 – Favoriser la pratique sportive, culturelle et associative auprès des étudiants et des personnels en situation de handicap

1) Articulation avec les actions déjà engagées

En collaboration avec le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), le SVU-MH a déjà proposé il y a quelques années un atelier sarbacane pour faire découvrir cette activité à des étudiants en situation de handicap. Le modèle « **atelier découverte** » favorise l'initiation et l'envie de pratiquer.

Afin de définir une véritable **stratégie d'inclusion par la pratique physique et sportive**, des rapprochements ont eu lieu récemment avec le SUAPS, ainsi qu'avec le Centre Ressources Handicap PSYchique (CREHPSY) autour d'un événement proposant des ateliers du rétablissement en santé mentale.

Sur le volet culture, une collaboration plus étroite s'est également tissée avec le Service universitaire de l'action culturelle (SUAC) et le Jardin des sciences (JDS) pour proposer aux étudiants et aux personnels en situation de handicap un **accès aux actions culturelles internes ou externes accompagnées** (médiation culturelle adaptée). Une collaboration avec des lieux et associations en lien avec la culture en Alsace est en cours (Théâtre national de Strasbourg (TNS), Le Maillon, Centre dramatique national Strasbourg (TJP), L'Art au-delà du regard, réseau Tôt ou T'art).

2) Pilotage : SVU-MH, SUAC, Service des sports

3) Projet

a) Descriptif

Selon une enquête de l'Institut de Santé Parasport Connecté (ISPC-Synergies) et APF France Handicap sur le thème « Activité physique, loisir et handicap » publiée en 2023, les freins persistants à la pratique d'une activité physique pour les personnes en situation de handicap sont l'absence de modèles ou d'exemples dans l'entourage de la personne d'autres personnes pratiquant une activité, le sentiment d'incapacité à la pratique, la peur du regard des autres, le manque d'accompagnement des personnes. Peuvent s'ajouter à ces freins l'éloignement du lieu de pratique, l'absence d'équipements ou de séances adaptés, des horaires insatisfaisants. En ce qui concerne l'accès à la culture, une autre étude menée par la Fondation Malakoff Humanis Handicap en 2022 montre que 75 % des personnes en situation de handicap ont fréquenté au moins une fois par an un lieu culturel ces dernières années. Le cinéma demeure le plus attractif. 40 % des répondants (860) confient ne jamais assister à une pièce de théâtre, un opéra ou un ballet. Les freins pour l'accès à la culture sont le prix, l'affluence, l'accessibilité des lieux. Les

sorties culturelles se font quasiment tout le temps avec le soutien d'un proche. Or, l'activité physique et culturelle peut être un atout pour la qualité de vie, le lien social, l'inclusion des personnes en situation de handicap.

b) Objectifs

- Développer l'accès aux activités culturelles et sportives des étudiants et des personnels en situation de handicap à l'Université et à l'extérieur,
- Poursuivre les partenariats sur cette thématique,
- Favoriser l'accès aux associations étudiantes.

c) Actions

5.a Proposer une **sensibilisation** aux handicaps aux personnels du Service universitaire de l'action culturelle,

5.b Développer les **partenariats** dans le sport (Handisport et Club inclusif),

5.c Proposer des **ateliers accompagnés** de découverte de pratiques sportives (dont une activité inédite, ex. vol en Ultra léger motorisé (ULM), un **accès prioritaire** et fournir des **équipements adaptés** si nécessaire,

5.d Mettre en place **un parcours culturel accompagné**. Identifier au moins un spectacle accessible par an proposé par l'Université et les partenaires (TNS, TJP, Maillon, Pôle Sud, Orchestre philharmonique de Strasbourg, etc.) et inviter les étudiants et les personnels à y participer. En plus des spectacles, proposer des rencontres avec les artistes, des workshops, la découverte des coulisses. Prise en charge des places de spectacles par la carte culture en lien avec le SUAC ou majoration de la quote-part prise par le Service de promotion de l'action sociale de l'université (SPACS) pour les personnels en situation de handicap,

5.e Rendre **accessible un spectacle** par an proposé par l'université (programmation La Pokop, etc.) : chansigné, audiodescription, gilets vibrants, etc.),

5.f Utiliser le modèle d'accessibilité déployé pour le quartier culturel de la Neustadt (planétarium, musées, jardins) pour **valoriser** les actions mises en place par le JDS,

5.g Proposer une **formation aux handicaps aux associations étudiantes** chartées (en lien avec 100 % Handynamique : label Asso étudiante handi engagée),

5.h Recenser les **activités proposées par le SPACS** et identifier celles dont l'accessibilité pourrait être améliorée.

5.i. Proposer une **charte d'accompagnement** à destination des associations étudiantes et des étudiants accompagnateurs.

4) Atouts et appuis

- Le document diagnostic-préconisations-plan d'action du Jardin des sciences 2024.
- Des partenariats extérieurs déjà amorcés avec le TNS, le TJP, le Maillon et l'Orchestre philharmonique de Strasbourg en lien avec le SUAC
- (une expérimentation avec un parcours culturel proposé avec le TNS : atelier d'écriture, rencontre artistique, spectacle, restitution des textes lors de la présentation de la saison 2025-26. Sur 12 participants, 3 étaient accompagnés par le SVU-MH).
- Une adhésion (et un projet de convention) avec l'association Handinamique (programme de formation aux associations).
- Lien avec l'association GIHP Alsace - Groupement pour l'Insertion des personnes Handicapées Physiques - (véhicule à disposition pour déplacement PMR : GIPH Alsace mobilité).

5) Points de vigilance

- La difficulté à inviter les étudiants et les personnels en situation de handicap à la pratique sportive et culturelle (freins identifiés).

6) Indicateurs de réussite

- Nombre d'étudiants et personnels participant aux activités sportives et culturelles
- Capacité à mobiliser des partenaires (convention, spectacles et animations proposées, visibilité dans la communication)
- Nombre de spectacles et activités rendus accessibles (équipements, médiation)
- Nombre d'associations étudiantes participant à la formation sur le handicap

7) Moyens financiers

Matériels adaptés selon activités et besoins (ex. goélette, tandem, gilet vibrant, etc.)

Intervention en Langue des signes française (LSF), audiodescription pour certains spectacles

Places de spectacles via la carte culture ou tarifs préférentiels via le SPACS

Location d'un véhicule adapté pour sorties via le GIHP Alsace

Formation handicaps aux associations chartées

8) Moyens humains

Référents handicap SUAC, SUAPS, SPACS, JDS

Equipe SVU-MH

Assistants d'études et référents handicap (accompagnement)

Partenaires (ex. GIPH et association La Kutch)

9) Coût estimatif total

9370 euros

Tandem (1 000 euros), gilet vibrant (1 000 euros), vélo adapté (4 000 euros), interprétariat LSF ou chansigné (800 euros pour 4 heures), audiodescription ou soufflage d'images (400 euros), location véhicule adapté (2 locations à 85 euros/jour, soit 170 euros), Formation handicap (2 000 euros – 2 sessions)

Projet n°6 – Développer la mobilité internationale des étudiants et personnels en situation de handicap

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Depuis quelques années, le SVU-MH renforce sa collaboration avec la Direction des relations internationales et les correspondants relations internationales dans les composantes de l'Université pour **accompagner** au mieux et le plus en amont possible les **mobilités entrantes et sortantes des étudiants en situation de handicap** : guide de la mobilité, rencontres en amont, accessibilité des événements organisés, lien avec les universités partenaires, ateliers de préparation à la candidature, etc.

En 2023-2024, 4 étudiants identifiés en situation de handicap sont partis en mobilité et 14 étudiants ont bénéficié d'un plan d'accompagnement en mobilité entrante.

Pour justifier le versement du complément handicap à une personne en mobilité, l'Agence Erasmus+ France exige la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et non pas seulement le Plan d'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap (PAEH). Or peu d'étudiants en situation de handicap disposent d'une RQTH.

D'autre part, en 2024, le SVU a participé au groupe de travail « inclusion : charte Erasmus+ ».

Des **dispositions similaires** sont mises en place à destination des **personnels en situation de handicap**. Pour Erasmus, comme pour les étudiants, des demandes d'inclusion sur frais réels peuvent être déposées pour des personnels en situation de handicap ou d'affection longue durée (ALD) pour couvrir des besoins liés au handicap / à l'ALD (accompagnant, hébergement adapté plus cher que la normale, utilisation d'un taxi plutôt que transports en commun, ...).

2) Pilotage : DRI, SVU-MH, DRH

3) Projet

a) Descriptif

La mobilité internationale sortante ou entrante peut être obligatoire dans certains cursus de formation ou au contraire être optionnelle dans d'autres. Dans les deux cas, elle nécessite un accompagnement pour préparer le départ et l'arrivée en amont surtout si la situation de handicap nécessite une articulation entre les temps de vie quotidienne et les temps d'études. La mobilité internationale présente de nombreux intérêts : améliorer ses compétences linguistiques, s'ouvrir au monde/à l'interculturalité, mieux se connaître, se confronter à d'autres formes d'enseignement, valoriser son parcours auprès d'employeurs. Mais il existe également des freins à la mobilité, amplifiés lorsqu'on est en situation de handicap : accès à l'information complexe,

difficulté à anticiper les besoins, coût financier plus important, appréhension de l'administratif et du pédagogique, manque de maîtrise de la langue étrangère, aide humaine, inadaptation des infrastructures, rôle de l'entourage, autocensure, frein psychologique.

b) Objectifs

Favoriser la mobilité des étudiants en situation de handicap particulièrement la mobilité sortante, en valorisant des mobilités réussies, en informant en amont des modes de financement et d'accompagnement et en construisant le parcours de façon anticipée avec toutes les personnes concernées.

c) Actions

- 6.a** Multiplier les **rencontres** sur la mobilité internationale à l'instar de celle organisée en 2022 : « Handicap et mobilité internationale : oser partir »,
- 6.b** Identifier des profils d'étudiants et de personnels en mobilité entrante ou sortante et proposer un **portrait** (article/vidéo),
- 6.c** Informer les étudiants et les personnels sur la nécessité d'avoir la **RQTH** pour bénéficier des aides Erasmus + (webinaire),
- 6.d** Proposer un logigramme des **partenaires** de la mobilité,
- 6.e** Définir un **accord-cadre** avec les universités à l'étranger (Erasmus ou hors Erasmus, EUCOR et EPICUR) pour la répartition des coûts de prise en charge des aides pour les étudiants entrants.

4) Atouts et appuis

Les actions proposées s'articuleront avec le Plan d'inclusion pour la mobilité internationale.

5) Points de vigilance

- Difficulté de financement des mobilités hors Europe,
- Capacité à négocier le partage du coût des aides techniques et humaines avec les universités d'origine en fonction du nombre de demandes par an (montant à supporter qui peut être élevé selon les aides apportées).

6) Indicateurs de réussite

- Fréquentation des étudiants aux rencontres informatives sur la mobilité,
- Mesure de l'augmentation des étudiants en mobilité sortante,
- Meilleure information et visibilité sur les partenaires,
- Mesure de la répartition du coût des aides humaines/matérielles entre universités (document de formalisation).

7) Moyens financiers

Coût de la conception de 2 vidéos (portraits)

8) Moyens humains

L'équipe du SVU-MH

Les Correspondants relations internationales (CORI) dans les composantes

La Direction des relations internationales (DRI)

Le Service des affaires juridiques et institutionnelles (SAJI)

9) Coût estimatif total

1 400 euros

4.2. Axe 2 : Rendre accessibles les services : numérique et bâti

Les actions de l'axe 2 du SDH visent à :

- poursuivre la mise aux normes de l'accessibilité numérique et bâti,
- améliorer l'accessibilité des contenus (documents et supports pédagogiques),
- faire un repérage facilité des lieux, espaces, services,
- augmenter l'expertise usagers, la formation et la sensibilisation.

Les thématiques suivantes prennent place dans d'autres documents stratégiques de l'Université de Strasbourg :

- Mettre en conformité l'accessibilité des services numériques offerts à l'utilisateur
- Recenser l'accessibilité bâimentaire
- Faire un état des lieux de la signalétique
- Consulter les personnes concernées pour mettre à profit leurs compétences

Documents de référence

Schéma directeur numérique (2023-2028)

Dresser un état des lieux détaillé de l'accessibilité des services en ligne, puis établir un plan d'actions pluriannuel pour mettre à niveau les objets jugés « essentiels » pour la communauté. Une mission de « chargé de l'accessibilité des services » a d'ailleurs été créée à cet effet en septembre 2023 au sein du département Accompagnement Usagers et Projets de la DNUM.

Schéma pluriannuel de l'accessibilité numérique (2025-2027)

Pour l'établissement, remplir ses obligations légales consiste a minima à :

- identifier un référent accessibilité numérique ;
- établir un schéma pluriannuel de mise en accessibilité (durée 3 ans), ainsi que les plans d'actions annuels associés, et les publier ;
- évaluer le niveau de conformité de ses sites web et plateformes numériques aux critères du RGAA et publier une déclaration d'accessibilité sur chaque service évalué ;
- améliorer l'accessibilité des services et applicatifs, y compris leurs contenus.

Convention Unistra- FIPHFP 2025-2027

Accessibilité numérique (axe obligatoire) : mise en accessibilité du site unistra.fr :

- Participation au financement des audits,
- Sensibilisation et formation à la mise en conformité des contenus PDF publiés sur le site Unistra.

Actions innovantes :

Projet J'UNISTRA : déclinaison du projet JUSTICE – ([Projet Justice](#)). Etude de l'accessibilité intra et inter campus à l'Unistra dans l'objectif d'identifier les freins à l'accessibilité des bâtiments Unistra aux personnes ayant des difficultés de santé (PMR, troubles sensoriels, cognitifs, psychiques).

Schéma pluriannuel de la stratégie immobilière de l'Université (2024-2028)

Volet stratégique détaillé des opérations de mise en accessibilité principales programmées sur la période (p. 126 à 145).

- Aménagement de l'accessibilité PMR entre les bâtiments ISIS et Isis-2
- Restauration de la serre de Bary – Jardin Botanique : création d'une rampe
- Reconstruction d'un bâtiment destiné à la formation de la Faculté de médecine – phase 1 : résolution complète des problématiques liées à l'accessibilité par la reconstruction d'un bâtiment répondant aux normes en vigueur.
- Réhabilitation d'une aile de l'Institut d'anatomie : aménagement de rampes permettant l'accès au bâtiment depuis l'extérieur (rez-de-chaussée surélevé par rapport au niveau de la rue), suppression des marches supérieures à 2 cm dans les zones accessibles, installation d'une plateforme élévatrice.
- Centre de dentisterie numérique : création d'une rampe, ascenseur et sanitaire PMR.

Projet n°7 – Améliorer l’accessibilité des contenus, documents et supports pédagogiques

1) Articulation avec les actions déjà engagées

L’Université de Strasbourg a progressé dans la mise en œuvre d’actions pour améliorer l’accessibilité des contenus, comme en atteste le bilan proposé au paragraphe 3.3.

Les efforts se poursuivent notamment avec l’aide du prestataire Kern transcription qui adapte les contenus de cours et les sujets d’examens pour les étudiants déficients visuels, par l’accès aux services de l’association ApiDV ([Association ApiDV](#)) : numérisation d’ouvrages, bibliothèque sonore de 90 000 ouvrages, accessibilité d’éditions complexes. Le Service des bibliothèques de l’Université (SBU) a également rédigé des recommandations en matière d’accessibilité des documents.

Au service des enseignants, l’Institut de développement et d’innovation pédagogique (IDIP) intègre le plus possible dans ses ateliers/formations la question de l’accessibilité en rendant les enseignants attentifs et en les renvoyant aux ressources mises à disposition.

Un module d’autoformation “L’accessibilité numérique dans vos enseignements” est en cours de finalisation par l’IDIP.

Dans le cadre du projet LISA (Langage, inclusion, surdité, accessibilité) sur la surdité, porté par l’Institut thématique interdisciplinaire – Langage, inclusion, remédiation, interculturalité et communication (ITI LiRiC), des ressources pour aider les enseignants à adapter leurs cours pour des étudiants malentendants ou sourds, seront bientôt mises en ligne sur le portail documentaire de l’IDIP.

Enfin, la migration vers Windows 11 au sein de l’Unistra permettra un accès plus rapide aux fonctionnalités d’accessibilité pour une meilleure prise en compte des difficultés physiques, visuelles, auditives des personnes.

2) Pilotage : Dnum, IDIP

3) Projet

a) Descriptif

L’accessibilité numérique est une obligation (article 47 de la loi du 11 février 2005). L’arrêté du 9 octobre 2023 fixe les exigences en matière d’accessibilité applicables aux produits et services et vise à assurer l’application de l’Acte européen sur l’accessibilité (EAA), une étape cruciale vers la création d’un environnement numérique inclusif pour tous les utilisateurs.

Les contenus doivent donc répondre aux normes d’accessibilité décrits dans l’arrêté, tout comme les applications, logiciels d’utilisation.

L'accès à la technologie est fondamental pour un avenir équitable.

b) Objectifs

Utiliser l'Intelligence artificielle pour améliorer l'accessibilité des contenus

Acculturer les personnels à l'accessibilité numérique

Proposer des solutions/ressources utiles et faciles à utiliser

Valoriser les bonnes pratiques

c) Actions

7.a S'adosser au projet lauréat Edu Up 2024 « **AccessDoc** » pour rendre les contenus pédagogiques accessibles avec l'aide de l'IA,

7.b Inscrire de nouvelles **formations à l'accessibilité numérique** au catalogue des formations des personnels (voir l'offre du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans le fonction publique (FIPHFP) et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) avec les modules d'autoformation disponibles en mars 2025) et poursuivre les formations et **ateliers** sur cette thématique par le Centre de culture numérique (CCN) et l'Institut de développement et d'innovation pédagogique (IDIP) : ex. module d'autoformation sur l'accessibilité numérique disponible courant 2026, l'atelier « enseigner à des publics fragiles », etc., et présenter les fonctionnalités d'accessibilité de Windows 11,

7.c Proposer des **ressources en ligne** sur le portail ressources de l'IDIP (dont celles en cours d'élaboration dans le cadre du projet LISA sur la surdité et la malentendance),

7.d Développer les **outils de transcription instantanée de la parole** et solutions associées pour les étudiants et personnels déficients auditifs,

7.e Proposer une **information** (Ernest ou réseaux) régulièrement aux personnels avec un conseil pratique et une expérience vertueuse valorisée,

7.f Obtenir l'**agrément Platon** (exception handicap au droit d'auteur) pour augmenter l'accessibilité numérique aux ressources documentaires.

4) Atouts et appuis

- La création et la diffusion d'un schéma pluriannuel de l'accessibilité numérique (Direction du numérique) en plus du schéma directeur numérique 2023-2028,
- La participation de l'IDIP au comité pédagogique AccessDoc,
- Le déploiement de Windows 11 à l'université et des outils d'accessibilité associés,
- L'exemple de la BNU qui a obtenu l'agrément Platon (exception aux droits d'auteurs pour les personnes en situation de handicap). Etude de faisabilité de la demande d'agrément Platon réalisée par une bibliothécaire stagiaire au SBU en 2024,

- Le projet LISA (Langage Inclusion Surdité Accessibilité) porté par l'ITI LiRiC,
- La possibilité de transcription de la parole à définir dans le cadre de l'openAI Whisper (assistance par la voix).

5) Points de vigilance

- Coût des solutions de transcription instantanée de la parole avec intervention de professionnels (speech to text) selon le nombre de personnes concernées,
- Conditions de participation au projet AccessDoc (aide à la poursuite du développement).

6) Indicateurs de réussite

- Gain de temps et qualité apportés par l'intelligence artificielle pour l'adaptation pédagogique (retours des étudiants et des enseignants),
- Nombre de participants aux ateliers et formations sur l'accessibilité numérique,
- Amélioration des solutions pour les personnes sourdes et valorisation de leur utilisation,
- Obtention de l'agrément Platon et communication sur ce service.

7) Moyens financiers

Participation au développement d'Access Doc (700 euros/an sur 4 ans)

8) Moyens humains

Prestataires connus pour la transcription et l'adaptation des supports

DNUM, IDIP, SBU, membres du projet LISA

Equipe SVU-MH

9) Coût estimatif total

3 000 euros

Projet n°8 – S'appuyer sur l'expertise usagers, former et sensibiliser

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Dans son schéma directeur numérique 2023-2028, la DNUM précise dans le chapitre sur les valeurs : « Sur un autre front, l'établissement est conscient de la nécessité de proposer des services conformes aux normes d'accessibilité en vigueur. Consciente qu'une partie non négligeable de son parc de sites et d'applications web ne répond pas à ces exigences, l'Unistra entend dresser un état des lieux détaillé de l'accessibilité de ses services en ligne, puis établir un plan d'actions pluriannuel pour mettre à niveau les objets jugés « essentiels » pour la communauté. Une mission de « chargé de l'accessibilité des services » a d'ailleurs été créée à cet effet en septembre 2023 au sein du département Accompagnement Usagers et Projets de la DNUM.

Afin de concrétiser cette démarche, l'Université de Strasbourg s'est engagée dans le processus d'adhésion à la Charte numérique responsable de l'Institut du Numérique Responsable (INR) fondée sur cinq principaux engagements : ENVIRONNEMENT, ACCESSIBILITÉ, ÉTHIQUE, RÉSILIENCE, VALEURS. En collaboration avec la Mission développement durable et responsabilité sociétale (DDRS) de l'établissement, une liste d'actions concrètes sera définie pour chacun de ces engagements ».

La refonte du site amiral de l'université a intégré très en amont la question de l'accessibilité numérique en incluant dans son groupe projet des spécialistes de la question et des usagers concernés.

En outre, depuis le dernier schéma directeur handicap 2016-2020, de nombreuses actions ont été réalisées pour poursuivre la mise aux normes d'accessibilité, pour former les développeurs et les rédacteurs, outiller les usagers et valoriser les bonnes pratiques (détail dans le document du schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique en cours de validation).

2) Pilotage : Dnum

3) Projet

a) Descriptif

Comme précisé précédemment, l'accessibilité numérique est une obligation (article 47 de la loi du 11 février 2005). Considérer les personnes en situation de handicap comme des personnes ressources pouvant apporter une expertise sur les usages est essentiel. Sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire assure une acculturation à la question de l'accessibilité numérique pour développer des pratiques vertueuses et des attitudes réflexes.

b) Objectifs

- S'appuyer sur le déploiement de Windows 11, qui devrait voir l'accessibilité intégrée, pour sensibiliser et former les utilisateurs (Cf. webinaire Handipacte du 26/09/24 intervention du chargé de mission accessibilité de Microsoft et sensibilisation aux outils de personnalisation de l'environnement de travail proposée par la DNUM),
- Impliquer davantage les utilisateurs concernés,
- Valoriser les pratiques vertueuses.

c) Actions

8.a Mettre en place un **groupe d'utilisateurs** interface technologie-usages,

8.b Proposer des **sensibilisations** à l'accessibilité numérique aux personnels et étudiants.

4) Atouts et appuis

La rédaction et la validation d'un schéma de mise en accessibilité (DNUM) en plus du schéma directeur numérique 2023-2028.

5) Points de vigilance

L'utilisation raisonnée et cadrée des outils déployés par Microsoft (confidentialité des données. Ex. utilisation de la fonction « dicter »).

6) Indicateurs de réussite

- Implication des usagers dans la démarche d'amélioration de l'accessibilité numérique, prise en compte et valorisation de leur expertise,
- Nombre de personnes formées à l'accessibilité numérique via les formations proposées,
- Utilisation plus spontanée et automatisée des outils d'accessibilité par les personnels.

7) Moyens financiers

Vacations médiation (étudiants experts). Estimation de 2 étudiants utilisateurs par an à partir de 2026, à raison de 2 heures/mois = 860 euros (Intervention du prestataire (2 heures/mois sur 12 mois, soit 1272 euros)

8) Moyens humains

DNUM, utilisateurs (personnels et étudiants), prestataire spécialisé dans l'interface usagers-accessibilité numérique, référents handicap

9) Coût estimatif total

2132 euros

Projet n°9 – Poursuivre la mise en accessibilité des bâtiments

1) Articulation avec les actions déjà engagées

L'Université de Strasbourg a déposé en Préfecture un **Agenda d'accessibilité programmé (Ad'AP)** approuvé le 10 mars 2017 pour l'ensemble de l'université. L'université n'a pas obtenu de crédits spécifiques pour réaliser les travaux dans le calendrier imposé. A ce jour, 31,7 % de l'Ad'Ap ont été réalisés. Au 31 mars 2024 : 3,461 millions ont été engagés sur des actions spécifiques Etat ou sur budget propre. En complément, l'Université a profité du Plan campus pour intégrer des travaux d'accessibilité dans la rénovation de certains bâtiments ou la mise en place d'Espace d'attente sécurisé (EAS) dans certains bâtiments (UFR Math Info, Musée zoologique, Géologie en cours) en lien avec le Service prévention sécurité environnement (SPSE). Le schéma pluriannuel de la stratégie immobilière de l'Université adopté en 2025 intègre les aspects accessibilité (poursuite de la mise aux normes et moyens) dans le cadre plus large de la politique de gestion du patrimoine immobilier.

Conformément à la réglementation¹⁴, l'Université de Strasbourg a mis en place en 2018 un **Registre public d'accessibilité** afin d'informer le public sur le degré d'accessibilité des bâtiments des personnes en situation de handicap. Le Registre est dématérialisé (Ernest : gestion efficace des données (GED)) et comporte des documents communs à tous les établissements et des documents spécifiques à chacun d'entre eux.

Il comporte également une liste de **personnes référentes formées** (référents handicap, agents d'accueil, assistants de prévention), en capacité d'accueillir, de renseigner et d'orienter les usagers en situation de handicap. Une **formation « Handicap et accessibilité »** d'une demi-journée est organisée depuis 2018 à raison de 2 sessions par an.

2) Pilotage : DPI, SPSE

3) Projet

a) Descriptif

Depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les établissements recevant du public (ERP) doivent être accessibles à tous les types de handicap. Ils doivent permettre à tout le monde, sans distinction,

¹⁴ Circulaire du 21 mai 2015 relative à la mise en œuvre de l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 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.

de pouvoir y accéder, y circuler et recevoir les informations diffusées (voir le [guide Bien accueillir les personnes handicapées](#)).

b) Objectifs

- Poursuivre les travaux de mise en accessibilité (suite de l'Ad'Ap après 2025)
- Poursuivre la formation des personnels dans le cadre du Registre public d'accessibilité (RPA)
- Améliorer l'accueil des étudiants et personnels en situation de handicap en déployant du mobilier adapté dans les amphithéâtres et salles de cours et aux postes de travail.
- Améliorer l'information sur l'accessibilité des bâtiments des bâtiments

c) Actions

9.a Réaliser un **support de communication** (vidéo, BD ou un livret numérique) sur les règles de sécurité et d'évacuation des personnes en situation de handicap,

9.b Installer du **matériel adapté** (mobilier, équipement) aux étudiants et personnels en situation de handicap dans les amphithéâtres, salles de cours et aux postes de travail,

9.c Enrichir les **informations** figurant dans le Registre public d'accessibilité (via l'outil Acceslibre, plateforme collaborative de l'accessibilité) et indiquer sur **ADE (logiciel d'emploi du temps)** des informations sur l'accessibilité des salles et amphis et prioriser les réservations pour les personnels en situation de handicap.

9.d Améliorer la **signalétique** des bâtiments et des parkings pour prendre en compte toutes les formes de handicap.

4) Atouts et appuis

- Le schéma pluriannuel de la stratégie immobilière de l'Université,
- Dématérialisation du Registre public d'accessibilité (facilité de mise à jour et d'intégration de nouvelles informations).

5) Points de vigilance

Identifier les points d'intérêt prioritaires pour une information PMR renforcée. La mise à jour des informations requiert des moyens humains pas toujours faciles à mobiliser mais pouvant être déployée de manière collaborative (Accesslibre).

6) Indicateurs de réussite

- Création d'un support de communication explicite et utile pour les règles de sécurité et d'évacuation,
- Lecture pratique et accessible des informations utiles aux usagers sur le Registre public d'accessibilité et ADE,

- Meilleure identification des informations sur les accès PMR.

7) Moyens financiers

4 500 euros (stage de 6 mois)

Selon solution du support de communication entre 1 500 et 3 000 euros

8) Moyens humains

Recrutement d'un stagiaire pour recenser les points d'accès et d'intérêt, les répertorier et les intégrer dans ADE,

Mobilisation de la DNUM (Département audiovisuel) si choix d'une vidéo sur les règles de sécurité et l'évacuation des personnes en situation de handicap, OU prestataire BD (type Corporate Fiction).

9) Coût estimatif total

80 000 euros

Stage de 6 mois : 4 500 euros

Achat et installation de mobilier et matériel adapté : 55 500

Signalétique : 20 000 euros

4.3. Axe 3 : Informer, sensibiliser et former au handicap pour développer une culture inclusive

Les actions de l'axe 3 du SDH visent à :

- Poursuivre l'effort de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire
- Offrir une meilleure visibilité de l'offre de formations existante sur la thématique du handicap
- Intégrer l'accessibilité des programmes / maquettes de formation au moment de leur construction

Projet n°10 – Poursuivre l'effort de sensibilisation et de formation, intégrer l'accessibilité dans les maquettes de formation

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Former l'ensemble de la communauté universitaire à la question du handicap est fondamental pour viser une meilleure compréhension et inclusion des personnes en situation de handicap. Pour exemple, le succès de la formation « Premiers secours en santé mentale (PSSM) » proposée aux personnels montre l'intérêt urgent d'une meilleure connaissance des problématiques liées aux troubles psychiques et à l'accompagnement des personnes concernées. De nombreuses actions concertées sont menées pour les étudiants et les personnels (ex. en 2025, la projection du film One Sky au Planétarium en collaboration avec le Jardin des sciences, proposée dans le cadre de la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées), était ouverte aux deux publics, ou encore l'apéro conférence « décrypter la RQTH » réalisé avec le Service Alumni a accueilli un public mixte).

L'établissement s'est fortement investi dans les actions de sensibilisation au handicap en direction de ses personnels, avec une institutionnalisation de la SEEPH depuis plusieurs années. Un programme diversifié permet d'atteindre l'ensemble des personnels : journées d'études, conférences, webinaires, mailing d'information au quotidien, actions « ludiques » (par ex. escape game, réalité virtuelle, repas dans le noir). Depuis l'automne 2025, l'établissement a mis en place le dispositif des journées banalisées qui facilite la participation des personnels à un certain nombre d'événements identifiés, dont les événements de la SEEPH.

L'Université de Strasbourg participe également en tant qu'employeur au Duoday depuis 2022, permettant à des personnels volontaires de faire découvrir leur métier à des personnes en situation de handicap (dont des étudiants de l'établissement).

Concernant l'accessibilité des formations, un premier travail d'auto diagnostic est en cours avec le Service de formation continue (SFC) grâce à un outil créé par l'Agefiph. Il pourrait servir un déploiement plus large au sein de l'université.

2) Pilotage : IDIP, SFC, DRH

3) Projet

a) Descriptif

Depuis quelques années, l'Université propose une offre de formation étoffée sur la thématique du handicap, qu'elle s'adresse aux personnels (programme de formation du contrat de site alsacien),

aux étudiants ou à des personnes extérieures (offre de formation du Service de formation continue).

Pour exemple, 4 formations sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap sont proposées aux personnels (handicap et accessibilité, accompagner les personnels et/ou les étudiants en situation de handicap, manager une personne en situation de handicap, premiers secours en santé mentale) et 11 formations sont inscrites au catalogue du SFC sur la thématique du handicap. Les étudiants accompagnateurs sont également formés par le SVU-Mission handicap pour mener à bien leur mission.

La thématique « formation » renvoie en outre à la question de l'accessibilité des programmes simultanément à leur construction. Intégrer cette dimension dans les maquettes de formation représente un véritable enjeu de l'inclusion des publics à besoins spécifiques.

b) Objectifs

- Améliorer les outils d'information pour valoriser les actions menées en matière d'inclusion,
- Poursuivre le développement de l'offre de formation sur la thématique du handicap en présentiel ou à distance,
- Mieux faire connaître les formations proposées et en introduire de nouvelles.

c) Actions

10.a Informer via la future **newsletter RH**,

10.b Enrichir les informations sur l'**espace Ernest** « personnels en situation de handicap » à l'instar de celui étoffé pour les « étudiants en situation de handicap »,

10.c Proposer au moins une fois par an une **intervention** en composante/service/direction sur le handicap (en comité pédagogique, en réunion d'équipe, etc.),

10.d Proposer une **formation** sur le handicap aux **jurys de recrutement**,

10.e Proposer une **sensibilisation** et/ou une formation à la **LSF** aux étudiants et aux personnels,

10.f Utiliser l'outil d'**auto diagnostic** Agefiph testé au SFC pour mesurer l'accessibilité des formations.

4) Atouts et appuis

- Des interventions en composantes et services ont déjà eu lieu et portent leur fruit en matière de réflexion, d'implication et d'amélioration du dispositif handicap (Faculté de lettres, de médecine, IUT Robert Schumann).
- L'intersectionnalité avec d'autres domaines (égalité/diversité/identité transgenre, etc.).

5) Points de vigilance

- La capacité à développer l'interdisciplinarité sur cette thématique,
- La capacité à susciter l'intérêt à suivre des formations non obligatoires sur ce sujet.

6) Indicateurs de réussite

- Nombre d'interventions en composante/service/direction et évaluation des participants,
- Nombre de participants ayant suivi une sensibilisation/une formation sur le sujet,
- Déploiement de l'outil d'auto diagnostic dans au moins 2 entités.

7) Moyens financiers

Coûts des formations proposées au catalogue des personnels

8) Moyens humains

Les référents handicap enseignants-chercheurs

Le SVU-MH et le SSE

Le Réseau handicap et travail

Le SPACS

La direction de la communication

La référente handicap du SFC

9) Coût estimatif total

Plan de formation des personnels.

74 000 euros

4.4. Axe 4 : Promouvoir les recherches réalisées sur la thématique du handicap, produire et diffuser les connaissances

Les actions de l'axe 4 du SDH visent :

- La visibilité et la lisibilité des recherches sur la thématique du handicap dans les différentes disciplines
- Le développement de la recherche sur la thématique du handicap

Projet n°11 – Développer la recherche sur la thématique du handicap

1) Articulation avec les actions déjà engagées

La récente journée d'études "De l'inclusion sociale à l'inclusion professionnelle : état des recherches sur le handicap" pilotée par la Faculté de psychologie dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH 2024) montre la volonté de recenser les recherches en cours à l'Université et d'en montrer toute l'étendue dans différents champs disciplinaires. La communauté Egalité, parité, diversité d'OPUS travaille sur la lutte contre les discriminations, incluant celles liées au handicap.

La convention Unistra – FIPHFP 2025-2027 comporte une action innovante avec le projet J'Unistra, étude portant sur l'accessibilité intra et inter campus à l'Université de Strasbourg dans l'objectif d'identifier les freins à l'accessibilité des bâtiments aux personnes ayant des difficultés de santé (PMR, troubles sensoriels, cognitifs, psychiques). Son pilotage scientifique est porté par une équipe pluridisciplinaire (Faculté de géographie et d'aménagement, Faculté de psychologie, Faculté des sciences du sport).

2) Pilotage : Vice-présidence Responsabilité sociale, environnementale et éthique

3) Projet

a) Descriptif

La pluridisciplinarité présente à l'Université est une force pour un domaine aussi transversal que le handicap puisqu'il est possible d'agréger autour d'une problématique donnée de multiples compétences, croiser les disciplines (santé, sciences sociales, psychologie, philosophie, droit, etc.) et faire ainsi progresser l'inclusion, en mettant en synergie différents apports scientifiques.

b) Objectifs

- Cartographier la recherche menée sur le handicap dans l'établissement,
- Rendre plus visibles et lisibles les recherches dans le domaine du handicap,
- Identifier de nouveaux sujets de recherche en lien avec la thématique.

c) Actions

11.a Lancer l'idée d'un **collectif de recherche** sur la thématique du handicap

11.b Proposer un **projet de thèse** sur la thématique du handicap

11.c Programmer une **journée scientifique** en fin de période sur la thématique

4) Atouts et appuis

- La possibilité de mobiliser la fabrique à projets (recherche participative) dans le cadre d'OPUS (Open university of Strasbourg),
- Une amorce d'identification des recherches à l'Unistra dans le domaine lors de la journée d'études organisée dans le cadre de la SEEPH en 2024,
- Les projets actuellement en cours (projet LISA de l'ITI LiRiC)
- L'intersectionnalité avec d'autres domaines (égalité/diversité/identité transgenre, etc.).

5) Points de vigilance

- La capacité à développer l'interdisciplinarité sur cette thématique,
- L'intérêt de la recherche sur cette thématique à vérifier.

6) Indicateurs de réussite

- Mise en place d'un collectif de recherche interdisciplinaire,
- Lancement d'un projet de thèse sur le handicap.

7) Moyens financiers

Un projet de thèse financé par la bourse doctorat-handicap et/ou un projet par l'établissement :
120 000 euros

8) Moyens humains

La vice-présidence Recherche, formation doctorale et science ouverte

Les laboratoires de recherches et ITI

Les référents handicap enseignants-chercheurs

L'école doctorale

9) Coût estimatif total

121 500 euros

120 000 euros : contrat doctoral

1 500 euros : organisation d'une journée scientifique

4.5. Axe 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le recrutement

Les actions de l'axe 5 du SDH visent à :

- accentuer les liens avec les partenaires internes et externes sur la question du projet professionnel des personnes en situation de handicap,
- renforcer l'accompagnement de tous les doctorants en situation de handicap et l'aide à leur insertion professionnelle,
- développer l'accompagnement à l'insertion professionnelle avec la convention Atouts pour tous et la valorisation des compétences « de compensation » développées par les ESH.

Les actions de l'axe 5 du SDH s'articulent celles d'autres schémas directeurs sur les thématiques suivantes :

- S'engager en tant qu'employeur public dans le cadre de dispositifs dédiés (Handipacte, convention FIPHFP),
- Augmenter la visibilité des interlocuteurs mobilisables en interne,
- Recruter et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap,
- Faire un pont entre étudiants futurs professionnels employables et offres de recrutement Unistra (stages, apprentissage, contrats),
- Communiquer en mixant les deux publics (personnels et étudiants),
- Favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

Documents de référence

Schéma directeur de la vie étudiante - Alsace (SDVE-A) 2024-2028

Axe handicap

Projet 17 : Insertion professionnelle

- Relancer **la convention Atouts pour tous** en lien avec les partenaires : recherche de nouveaux employeurs/organismes signataires, actions nouvelles, etc.

Schéma directeur des ressources humaines (SDRH)

Axe A : politique des emplois et recrutement, une politique Emplois attentive à la diversité et à l'inclusion :

Action A.1.3 **Publication d'emplois** BIATPSS réservé BOE (accroissement du recrutement des BOE)

Action A.1.4 **Recrutement direct** sans concours (poursuite de la diversification des recrutements par cette voie)

Action A1.5 Publication d'emploi enseignants chercheurs réservé BOE

Il s'agira ainsi de :

- recenser le nombre de doctorants bénéficiaires d'un contrat doctoral handicap en fin de thèse et/ou qui viennent de soutenir leur thèse ;
- faire une analyse de l'adéquation de leur profil aux besoins exprimés ou susceptibles d'être exprimés en termes de formation et de recherche ;
- étudier l'opportunité de la publication d'un poste de maître de conférences avec un recrutement réservé BOE.

Déploiement : initier la démarche en 2026 dans la perspective de l'ouverture d'un poste en 2027 si possible (en fonction du vivier).

Renouvellement de la convention Unistra-FIPHFP 2025-2027

- **Maintenir le niveau d'engagement** concernant le maintien dans l'emploi et le recrutement. Cet aspect est déterminant pour la validation du projet par le comité local du FIPHFP.
- **Poursuivre notre effort pour développer l'apprentissage des personnes en situation de handicap** (vivier interne : plus de 1500 étudiants accompagnés par la MH et des aides du FIPHFP très favorables).
- **Poursuivre nos actions de communication régulières et diversifiées** à destination des personnels et notamment de la communauté enseignante (défaut de déclaration)
- **Accompagnement des candidats en situation de handicap lors des épreuves de concours / des entretiens de recrutement** : acquisition de matériel adapté dédié pour une meilleure prise en compte des besoins spécifiques. Exemple : micro déporté (handicap auditif).

Projet n°12 – Accompagner le projet et l'insertion professionnelle

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Le SVU-Mission handicap accompagne depuis près de 16 ans les étudiants dans leur projet professionnel et leur accès à l'emploi. Cet accompagnement s'articule avec les services et structures dédiés en interne à l'université (Espace Avenir, Service relations Alumni, Direction des ressources humaines à travers les Réseau handicap et travail, Pepite Etena : accompagnement à l'entrepreneuriat et à l'univers de la start-up) et avec des partenaires extérieurs (FIPHFP, Handi pacte, Action et compétences, réseau Les entreprises pour la cité, La ligue contre le cancer, etc.). En outre, cet accompagnement s'appuie sur la convention Atouts pour tous à l'échelle du site Alsace.

Le réseau handicap et travail met en place des dispositifs dédiés à l'accompagnement des personnels en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un reclassement ou une réorientation professionnelle : évaluation des capacités professionnelles, bilans professionnels, bilans de compétences, périodes d'immersion et de découverte métier, formations, permettent ainsi d'accompagner la construction d'un nouveau projet professionnel.

Le réseau accompagne par des entretiens réguliers les personnels BOE nouvellement recrutés, indépendamment de leur statut (cf. projet 2).

L'Université de Strasbourg est également un employeur qui participe au parcours d'insertion ou de retour en emploi de personnes en situation de handicap extérieures à l'établissement : accueil de stagiaires lors du Duoday ou de stages plus longs, en collaboration notamment avec le Centre de réadaptation de Mulhouse ou avec le SIMOT.

2) Pilotage : Espace Avenir, Réseau handicap et travail

3) Projet

a) Descriptif

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap a certes baissé de 6 points depuis 2017 (13 % en 2022 contre 19 % en 2017), mais il reste encore le double de celui de l'ensemble de la population active (données Ministère du travail, de la santé et des solidarités). Un des freins à l'emploi est le moindre niveau de qualification des personnes handicapées comparativement à l'ensemble de la population active. Les diplômés en situation de handicap de l'enseignement supérieur ont donc une carte à jouer sur le marché du travail, à condition d'être accompagnés, de valoriser leurs compétences et de contribuer à bousculer les représentations. Par ailleurs, l'université se positionne en tant qu'employeur promouvant le recrutement de personnels en

situation de handicap. Elle fait usage régulier des leviers réglementaires permettant la titularisation à l'issue d'un engagement contractuel spécifique, à hauteur de 23 personnels titularisés depuis 2012. Elle entend poursuivre dans cette voie : trois personnels sont engagés actuellement dans ce dispositif ; un emploi réservé a été ouvert par ailleurs dans le cadre de la campagne d'emplois 2026.

Elle encourage également au recrutement de personnels sur contrat d'apprentissage et communique régulièrement auprès des responsables de structures sur les dispositifs d'aide au recrutement portés par sa convention avec le FIPHFP.

b) Objectifs

- Poursuivre l'accompagnement personnalisé au projet professionnel et à l'emploi,
- Favoriser les rencontres étudiants en situation de handicap/employeurs,
- Développer les immersions et l'apprentissage.

c) Actions

12.a Poursuivre les actions d'orientation, de mise en situation et d'insertion professionnelle (stage, emploi, alternance) en lien avec le **Service relations Alumni** (créer et animer un espace "Insertion professionnelle et handicap : c'est possible" sur le site, proposer des webinaires et/ou afterworks thématiques, Break RH, Café langue des signes, portraits d'Alumni, etc.),

12.b Mener des **actions** avec le **réseau LEPC et l'association 100 % Handinamique** (exemples de webinaires proposés en 2025 : [Handinamique webinaire de l'emploi calendrier 2025](#)),

12.c Développer les actions de **découverte du milieu professionnel** et les valoriser sous forme de portraits (Duoday, stages),

12. d Développer l'**apprentissage** (proposer des communications régulières en interne et un webinaire sur l'apprentissage pour les étudiants et les employeurs).

4) Atouts et appuis

- L'articulation et la complémentarité avec les actions menées dans le cadre du Schéma directeur de la vie étudiante-Alsace, commission handicap : Fiche action n°17 : Favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap - convention Atouts pour tous. Fiche action n°18 : Valoriser les compétences de compensation,
- L'articulation avec la convention FIPHFP 2025-2027 et le schéma directeur Ressources humaines (volet emploi),
- La collaboration engagée avec la Direction des études et de la scolarité (DES) - chargée de mission apprentissage- et le Centre de formation des apprentis universitaire Alsace (CFAU),
- L'appui du réseau Alumni, Espace Avenir, Pepite Etena,

- Un réseau et des dispositifs locaux développés (convention Atouts pour tous, LEPC, Handipacte, Cap Emploi).

5) Points de vigilance

- Veiller à s'appuyer sur les ressources internes et externes existantes (réseaux d'entreprises conséquents),
- Mieux identifier les profils étudiants pendant la construction de leur projet professionnel.

6) Indicateurs de réussite

- Nombre d'étudiants s'inscrivant en contrat d'apprentissage,
- Suivi des accompagnements au projet professionnel (évaluation quali/quantitative, méthodologie),
- Nombre de stages/Duodays,
- Nombre de participants aux événements emploi (webinaires, rencontres employeurs, etc.).

7) Moyens financiers

Temps agents et partenaires

8) Moyens humains

L'équipe du SVU-MH

Les partenaires internes et externes sur la question du projet professionnel et de l'emploi

Les référents handicap

9) Coût estimatif total

Frais d'organisation d'événements : 2 000 euros

Projet n°13 – Renforcer l’accompagnement et favoriser l’insertion professionnelle des doctorants en situation de handicap

1) Articulation avec les actions déjà engagées

Grâce à la campagne ministérielle « contrats doctoraux handicap » lancée en 2011 (le nombre total de contrats doctoraux liés au handicap (Ministère + établissements) est passé de 46 en 2016 à plus de 60 à partir de 2021 pour l’ensemble des universités), 24 doctorants en situation de handicap ont pu s’engager dans un projet de thèse à l’Université de Strasbourg. Depuis 2016, le comité de sélection conseille aux établissements de financer eux-mêmes certains candidats, selon le principe « un contrat établissement pour un contrat ministère ». Ce principe est bien respecté au global. 3 disciplines sont en tête : Sciences humaines et humanités, Sciences de la société, Biologie-Médecine-Santé (source : bilan des contrats doctoraux présenté par le MESR lors du webinaire du 10/02/25), ce qui place les sciences humaines et sociales à plus de 50 %. Le taux de soutenance pour l’Université de Strasbourg est de 64 % (44 % au plan national).

L’Université de Strasbourg poursuit son engagement en faveur de l’accès des BOE à une carrière académique en réservant chaque année un poste d’ATER aux candidats en situation de handicap.

2) Pilotage : SVU-MH, DRH, Ecole doctorale

3) Projet

a) Descriptif

L’Université est un employeur public soumis à l’obligation d’emploi. Elle met en place une politique active en faveur du recrutement et du maintien dans l’emploi de ses personnels en situation de handicap grâce à un accompagnement structuré à travers le Réseau handicap et travail, une participation active à l’Handi pacte (outil pour la mise en œuvre de la politique publique régionale d’insertion et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap), un conventionnement avec le FIPHFP (en 2017 puis en 2021 et enfin en 2025).

Une articulation avec le SVU-MH est pertinente en ce sens qu’elle permet de repérer des profils intéressants au sein du vivier des étudiants en situation de handicap diplômés ou en cours de diplomation pour faire connaître les métiers de la Fonction publique, présenter les mesures d’accompagnement des personnes disposant de la RQTH, proposer des entretiens personnalisés, des rencontres telles que le Duoday, développer les offres en alternance.

b) Objectifs

- Offrir une meilleure lisibilité du nombre de doctorants en situation de handicap (en plus de ceux identifiés dans le cadre d’un contrat doctorat-handicap),

- Renforcer les Conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) pour les doctorants,
- Sécuriser les parcours et assurer la continuité de l'accompagnement et des aménagements.

c) Actions

13.a Renforcer la communication sur le contrat doctorat-handicap auprès des étudiants en Master (**webinaire**),

13.b Référencer l'ensemble des doctorants en situation de handicap quel que soit leur statut. Fournir des éléments de perspectives précis. Proposer une **étude** par un alternant ou stagiaire pour une année (en situation de handicap selon profil),

13.c Proposer un **atelier** « Que faire après un Master ? Une thèse pour quoi faire ? » en intégrant la dimension handicap, en plus du webinaire proposé par le réseau des écoles doctorales et le Ministère chargé de l'enseignement supérieur (MCESR) sur les métiers ouverts aux doctorants dans la Fonction Publique,

13.d Intervenir lors de la **réunion de rentrée** des doctorants (novembre) sur la question du handicap,

13.e Proposer une **rencontre** entre les directeurs de labos de recherches/les étudiants en situation de handicap/les entreprises pour renforcer les échanges entre la recherche publique, les milieux socio-économiques et sensibiliser au handicap,

13.f. Intégrer le **coût des prolongations de thèse** (quelques mois à un an) pour les doctorats sous contrat doctorat-handicap pris en charge par l'établissement (coût chargé pour une année : 38 847 euros).

4) Atouts et appuis

- Les objectifs inscrits dans le Schéma directeur des ressources humaines (validé en Congrès en 2024),
- L'articulation avec la convention FIPHFP 2025-2027,
- La collaboration avec Espace Avenir, avec le réseau Alumni, les directeurs de laboratoires, l'école doctorale,
- Les échanges et recommandations du Ministère sur le dispositif bourse doctorat-handicap.

5) Points de vigilance

- Veiller à l'adéquation entre les profils des doctorants identifiés et les offres d'emploi proposées,
- Renforcer l'accompagnement des doctorants en situation de handicap.

6) Indicateurs de réussite

- Résultat de l'étude permettant de dégager une analyse pertinente pour identifier des profils potentiellement employables,
- Nombre d'étudiants participant à l'atelier et éclairage sur les questions posées,
- Capacité à mobiliser les directeurs de laboratoires et les employeurs sur la question du handicap (financement de doctorats, recrutements post doc),
- Nombre de prolongations de contrats doctoraux financés.

7) Moyens financiers

Coût de l'alternance ou du stage

Coût de la prolongation des contrats doctoraux

8) Moyens humains

L'équipe du SVU-MH

Les référents handicap

Les écoles doctorales

Les membres du réseau handicap et travail

Espace Avenir

Un stagiaire ou alternant si possible en situation de handicap

Tutorat stage ou alternance par une composante

9) Coût estimatif total

Coût total variable selon statut (stagiaire ou alternant) et selon profil (ESH ou étudiant sans handicap)

Alternance une année (selon profil de l'alternant entre 21 et 25 ans : de 1 146 euros à 5 729 euros).

Stage de 6 mois : 4 500 euros

Prolongation de contrats doctoraux établissement : $38\,847 \times 5 = 194\,235$ euros

5. Annexes

5.1. Table des abréviations et des sigles

ACACED	Attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALD	Affection de longue durée
APC	Approche par compétences
ARSEA	Association Régionale Spécialisée d'Action Sociale, d'Education et d'Animation
AVS	Auxiliaire de vie sociale
BIATPSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BNU	Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	Conseil d'administration
CAC	Conseil académique
CAMUS	Centre d'accueil médico-psychologique universitaire de Strasbourg
CAS	Central Authentication Service
CCN	Centre de culture numérique de l'Université de Strasbourg
CDAPH	Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEP-CICAT	Centre d'exposition permanente - Centre de Ressources, d'Information et de Conseil en Aides Techniques et Accessibilité (CEP-CICAT)
CFAU	Centre de formation des apprentis universitaire
CFVU Alsace	Commission formation et vie universitaire Alsace
CIDPH	Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

CIFRE	Conventions industrielles de formation par la recherche
CLD	Contrat de longue durée
CLSM67	Conseil local de santé mentale
COMPASS	Compassion : programme de recherche sur l'auto-stigmatisation des troubles psychiatriques et neuro développementaux
COPIL	Comité de pilotage
CORI	Correspondants relations internationales
CREPSHY	Centre de Ressources Handicap Psychique
CRM	Centre de réadaptation de Mulhouse
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CUA	Conception universelle d'apprentissage
DES	Direction des études et de la scolarité
DDRS	Développement durable et responsabilité sociétale
DNUM	Direction du numérique
DRI	Direction des relations internationales
EAS	Espace d'attente sécurisé
EESPIG	Etablissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général
EHESS	Ecole des hautes études en sciences sociales
ERP	Etablissement recevant du public
DMG	Direction des moyens généraux – DMG
DYS	Dyslexie, dysorthographe, dysphasie, etc.
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
GED	Gestion efficace des données
GEM	Groupe d'entraide mutuelle
GIHP Alsace	Groupement pour l'Insertion des personnes Handicapées Physiques
IDIP	Institut de développement et d'innovation pédagogique

IFSI	Institut de formation en soins infirmiers
IMFS	Institut de mécanique des fluides et des solides
INCLUDE	INventer les Cours de Licence de l'Université de DEmain
INR	Institut du Numérique Responsable
INSEI	Institut national supérieur national de formation et de recherche pour l'éducation inclusive
INSPE	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
ITI LiRiC	Instituts thématiques interdisciplinaires – Langage, inclusion, remédiation, interculturalité et communication (
IUT	Instituts Universitaires de Technologie
ISPC-Synergies	l'Institut de Santé Parasport Connecté
JDS	Jardin des sciences
LEPC	Les entreprises pour la cité
LIANES	Lien avec l'ANimal et contre l'Exclusion Sociale
LISA	Langage, inclusion, surdité, accessibilité
LSF	Langue des signes française
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MGEL	Mutuelle Générale des Etudiants de L'est
MISHA	Maison interuniversitaire des sciences de l'homme – Alsace
OPUS	Open university of Strasbourg
PAEH	Plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé
PCH	Prestation de compensation du handicap
PMR	Personne à mobilité réduite
POLE API	Parc d'innovation Strasbourg
PSSM	Premiers secours en santé mentale
RGAA	Registre général d'amélioration de l'accessibilité

RQTH	Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
SAJI	Service des affaires juridiques et institutionnelles
SBU	Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg
SEEPH	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
SESSAD	Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile –
SIMOT	Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail
SFC	Service de formation continue
SPACS	Service de l'action sociale de l'université
SPSE	Service prévention sécurité environnement
SSE	Service de santé étudiante
SST	Service de santé au travail
SUAC	Service universitaire de l'action culturelle
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SVU-MH	Service de la vie universitaire- Mission handicap
TDA-H	Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité
TJP	Centre dramatique national Strasbourg
TNS	Théâtre national de Strasbourg
TND	Troubles neurodéveloppementaux
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
UFR	Unité de formation et de recherche
UHA	Université de Haute Alsace
ULM	Ultra léger motorisé
UNAFAM	Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques

5.2. Tableau de synthèse des projets et actions

Axe	N°	Nom du projet	N°	Actions	2026	2027	2028	2029	2030
Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours à l' Université	1	Adapter les conditions d'accès aux études pour les étudiants et à l'environnement de travail pour les personnels	1a	Signer une nouvelle convention logement et vie quotidienne (MDPH, CROUS, etc.).		X		X	
			1b	Participer à la sensibilisation au handicap des personnels, et plus spécifiquement du CROUS (restauration et résidences).	X				
			1c	Déployer 3 salles de repos (type Handivie) sur d'autres campus.		X	X	X	X
			1d	Poursuivre l'adaptation des postes de travail .	X	X	X	X	X
	2	Prendre en compte l'évolution des situations en renforçant l'accompagnement des étudiants et des personnels	2a	Proposer des groupes de parole pour les étudiants et les personnels, animés par un professionnel.		X	X	X	X
			2b	Proposer une médiation animale avec un chien d'assistance lors des entretiens d'évaluation menés au SVU-Mission handicap.	X	X	X	X	X
			2c	Utiliser les prestations de soutien médico-psychologique et d'accompagnement sur le lieu de travail.	X	X	X	X	X
	3	Renforcer les moyens matériels et organisationnels du dispositif handicap à travers le déploiement d'un outil de pilotage et de suivi des ESH	3a	Mettre en place une application « tout en un ».		X			
	4	(Re)définir, valoriser et reconnaître le rôle des référents handicap, des	4a	Organiser un séminaire de travail pour renforcer la dynamique de réseau, échanger sur les pratiques, prendre du recul sur les actions menées et à	X			X	

Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours à l' Université

5	étudiants aidants dans l'accompagnement		faire émerger de nouvelles pistes de travail.					
		4b	Actualiser la fiche missions des référents handicap	X				
		4c	Harmoniser les modalités de reconnaissance de l'implication des référents handicap en s'appuyant sur le référentiel enseignants chercheurs et l'attribution d'un même forfait d'heures		X			
		4d	Poursuivre le développement de module de formation , en veillant à leur adaptation aux évolutions des besoins et des pratiques.	X	X	X	X	X
		4e	Concevoir et déployer un programme de formation à destination des accompagnateurs, comprenant une journée de formation en format hybride ainsi que des temps réguliers de supervision et de retours d'expérience.		X	X	X	X
		4f	Organiser une rencontre avec les étudiants aidants et les étudiants aidés, afin de favoriser les échanges, le partage d'expériences et le renforcement du lien entre pairs			X		X
		4g	Encourager l'inscription des étudiants aidants au diplôme universitaire « Engagement » et mettre à leur disposition des contenus pédagogiques et des ressources en ligne dédiés aux enjeux du handicap et de l'inclusion.		X	X	X	X
	Favoriser la pratique sportive, culturelle et associative auprès des étudiants et des personnels en	5a	Proposer une sensibilisation aux handicaps au personnel du SUAC.	X				
		5b	Développer les partenariats dans le sport (Handisport et Club inclusif).			X	X	X

situation de handicap	5c	Proposer des ateliers accompagnés de découverte de pratiques sportives , un accès prioritaire et fournir des équipements adaptés si nécessaire.	X	X	X	X	X
	5d	Mettre en place un parcours culturel accompagné . Identifier au moins un spectacle accessible par an proposé par l'Université et les partenaires et inviter les étudiants et les personnels à y participer. En plus des spectacles, proposer des rencontres avec les artistes, des workshops, la découverte des coulisses.	X	X	X	X	X
	5e	Rendre accessible un spectacle par an proposé par l'université (chansigné LSF, audiodescription, gilets vibrants, etc.).	X	X	X	X	X
	5f	Utiliser le modèle d'accessibilité déployé pour le quartier culturel de la Neustadt (Planétarium, musées, jardins) pour valoriser les actions mises en place par le JDS.	X	X	X	X	X
	5g	Proposer une formation aux handicaps aux associations étudiantes chartées (en lien avec Handinamique : label Asso étudiante handi engagée).		X		X	
	5h	Recenser les activités proposées par le SPACS et identifier celles dont l'accessibilité pourrait être améliorée.		X			
	5i	Proposer une charte d'accompagnement à destination des associations étudiantes et des étudiants accompagnateurs.		X			

Axe 2 : Rendre accessible les services : numérique et bâti	6	Développer la mobilité internationale des étudiants et personnels en situation de handicap	6a	Multiplier les rencontres sur la mobilité internationale à l'instar de celle organisée en 2022 : « Handicap et mobilité internationale : oser partir ».		X			X
			6b	Identifier des profils d'étudiants en mobilité entrante ou sortante et proposer un portrait (article/vidéo).		X		X	
			6c	Informar les étudiants sur la nécessité d'avoir la RQTH pour bénéficier des aides Erasmus + (webinaire).		X			X
			6d	Proposer un logigramme des partenaires de la mobilité.	X				
			6e	Définir un accord-cadre avec les universités à l'étranger pour la répartition des coûts de prise en charge des aides pour les étudiants entrants.		X			
	7	Améliorer l'accessibilité des contenus, documents et supports pédagogiques	7a	S'adosser au projet lauréat Edu Up 2024 « AccessDoc » pour rendre les contenus pédagogiques accessibles avec l'aide de l' IA .		X	X	X	X
			7b	Inscrire des formations à l'accessibilité numérique au catalogue des formations des personnels et poursuivre les formations et ateliers sur cette thématique par le CCN et l'IDIP et présenter les fonctionnalités d'accessibilité de Windows 11.	X	X	X	X	X
			7c	Proposer des ressources en ligne sur le portail ressources de l'Idip (dont celles en cours d'élaboration dans le cadre du projet LISA sur la surdité et la malentendance).	X	X	X	X	X
			7d	Développer les outils de transcription instantanée de la parole et solutions associées pour les étudiants et personnels déficients auditifs.	X	X	X	X	X

Axe 2 : Rendre accessibles les services : numérique et bâti		7e	Proposer une information (Ernest) régulièrement aux personnels avec un conseil pratique et une expérience vertueuse valorisée .		X	X	X	X
		7f	Obtenir l' agrément Platon (exception handicap au droit d'auteur)	X	X			
	8	8a	Mettre en place un groupe d'utilisateurs interface technologie-usages.		X	X	X	X
		8b	Proposer des sensibilisations à l'accessibilité numérique aux personnels et étudiants.		X	X	X	X
	9	9a	Réaliser un support de communication (vidéo, BD ou un livret numérique) sur les règles de sécurité et d'évacuation des personnes en situation de handicap.			X		
		9b	Installer du matériel adapté aux étudiants et personnels en situation de handicap dans les amphithéâtres, salles de cours et aux postes de travail.	X	X	X	X	X
		9c	Enrichir les informations figurant dans le Registre public d'accessibilité (via l'outil Acceslibre, plateforme collaborative de l'accessibilité) et indiquer sur ADE (logiciel d'emploi du temps) des informations sur l'accessibilité des salles et amphis et prioriser les réservations pour les personnels en situation de handicap.	X	X	X	X	X

			9d	Améliorer la signalétique des bâtiments et des parkings pour prendre en compte toutes les formes de handicap.	X	X	X	X	X
Axe 3 : Informer, sensibiliser et former au handicap pour développer une	10	Poursuivre l'effort de sensibilisation et de formation, intégrer l'accessibilité dans les maquettes de formation	10a	Informier via la future newsletter RH.		X	X	X	X
			10b	Enrichir les informations sur l'espace Ernest « personnels en situation de handicap » à l'instar de celui étoffé pour les « étudiants en situation de handicap ».	X	X	X	X	X
			10c	Proposer au moins une fois par an une intervention en composante/service/direction sur le handicap (en comité pédagogique, en réunion d'équipe, etc.).	X	X	X	X	X
			10d	Proposer une formation sur le handicap aux jurys de recrutement.			X	X	X
			10e	Proposer une sensibilisation et/ou une formation à la LSF .			X		X
			10f	Utiliser l'outil d' auto diagnostic Agefiph testé au SFC pour mesurer l'accessibilité des formations.	X	X	X	X	X
Axe 4 : Promouvoir les	11	Développer la recherche sur la thématique du handicap	11a	Lancer l'idée d'un collectif de recherche sur la thématique du handicap.		X	X	X	X
			11b	Proposer un projet de thèse sur la thématique du handicap.		X		X	
			11c	Programmer une journée scientifique en fin de période sur la thématique.					X
Axe 5 : Favoriser	12	Accompagner le projet et l'insertion professionnelle	12a	Poursuivre la collaboration régulière avec Espace Avenir et le Service relations Alumni .	X	X	X	X	X
			12b	Mener des actions avec le réseau LEPC et l'association Handinamique .		X		X	

13		12c	Développer les actions de découverte du milieu professionnel et les valoriser sous forme de portraits (Duoday, stages).	X	X	X	X	X
		12d	Développer l' apprentissage (proposer des communications régulières en interne et un webinaire sur l'apprentissage pour les étudiants et les employeurs).		X		X	
13	Renforcer l'accompagnement et favoriser l'insertion professionnelle des doctorants en situation de handicap	13a	Renforcer la communication sur le contrat doctorat-handicap auprès des étudiants en Master (webinaire).		X			X
		13b	Référencer l'ensemble des doctorants en situation de handicap quel que soit leur statut. Fournir des éléments de perspectives précis. Proposer une étude par un alternant ou stagiaire pour une année (en situation de handicap selon profil).		X			
		13c	Proposer un atelier « Que faire après un Master ? Une thèse pour quoi faire ? » en intégrant la dimension handicap, en plus du webinaire proposé par le réseau des écoles doctorales et le Ministère chargé de l'enseignement supérieur (MCESR) sur les métiers ouverts aux doctorants dans la Fonction Publique.	X		X		
		13d	Intervenir lors de la réunion de rentrée des doctorants (novembre) sur la question du handicap.	X		X		
		13e	Proposer une rencontre entre les directeurs de labos de recherches/les étudiants en situation de handicap/les entreprises pour renforcer les échanges entre la recherche		X			

			publique, les milieux socio-économiques et sensibiliser au handicap.					
		13f	Intégrer le coût des prolongations de thèse (quelques mois à un an) pour les doctorats sous contrat doctorat-handicap pris en charge par l'établissement.	X	X	X	X	X

5.3. Tableau de synthèse du budget nécessaire aux projets de 2026 à 2030

Axe	N°	Nom du projet	N°	Actions	Budget / action	Budget / projet
Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur	1	Adapter les conditions d'accès aux études pour les étudiants et à l'environnement de travail pour les personnels	1a	Signer une nouvelle convention logement et vie quotidienne (MDPH, CROUS, etc.).	22 020	315 770
			1b	Participer à la sensibilisation au handicap des personnels, et plus spécifiquement du CROUS (restauration et résidences).	/	
			1c	Déployer 3 salles de repos (type Handivie) sur d'autres campus.	4 500	
			1d	Poursuivre l'adaptation des postes de travail .	289 250	
	2	Prendre en compte l'évolution des situations en renforçant l'accompagnement des étudiants et des personnels	2a	Proposer des groupes de parole pour les étudiants et les personnels, animés par un professionnel.	1 272	26 572
			2b	Proposer une médiation animale avec un chien d'assistance lors des entretiens d'évaluation menés au SVU-Mission handicap.	300	
			2c	Utiliser les prestations de soutien médico-psychologique et d'accompagnement sur le lieu de travail.	25 000	
	3	Renforcer les moyens matériels et organisationnels	3a	Mettre en place une application « tout en un ».	/	/

Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de		du dispositif handicap à travers le déploiement d'un outil de pilotage et de suivi des ESH				
	4	(Re)définir, valoriser et reconnaître le rôle des référents handicap, des étudiants aidants dans l'accompagnement	4a	Organiser un séminaire de travail pour renforcer la dynamique de réseau, échanger sur les pratiques, prendre du recul sur les actions menées et à faire émerger de nouvelles pistes de travail.	4 000	25 945
			4b	Actualiser la fiche missions des référents handicap	/	
			4c	Harmoniser les modalités de reconnaissance de l'implication des référents handicap en s'appuyant sur le référentiel enseignants chercheurs et l'attribution d'un même forfait d'heures	20 745	
			4d	Poursuivre le développement de module de formation , en veillant à leur adaptation aux évolutions des besoins et des pratiques.	/	
			4e	Concevoir et déployer un programme de formation à destination des accompagnateurs, comprenant une journée de formation en format hybride ainsi que des temps réguliers de supervision et de retours d'expérience.	/	
			4f	Organiser une rencontre avec les étudiants aidants et les étudiants aidés, afin de favoriser les échanges, le partage d'expériences et le renforcement du lien entre pairs	1 200	

Axe 1 : Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap tout

5	Favoriser la pratique sportive, culturelle et associative auprès des étudiants et des personnels en situation de handicap	4g	Encourager l'inscription des étudiants aidants au diplôme universitaire « Engagement » et mettre à leur disposition des contenus pédagogiques et des ressources en ligne dédiés aux enjeux du handicap et de l'inclusion.	/	9 370
		5a	Proposer une sensibilisation aux handicaps au personnel du SUAC.	/	
		5b	Développer les partenariats dans le sport (Handisport et Club inclusif).	/	
		5c	Proposer des ateliers accompagnés de découverte de pratiques sportives , un accès prioritaire et fournir des équipements adaptés si nécessaire.	5 000	
		5d	Mettre en place un parcours culturel accompagné . Identifier au moins un spectacle accessible par an proposé par l'Université et les partenaires et inviter les étudiants et les personnels à y participer. En plus des spectacles, proposer des rencontres avec les artistes, des workshops, la découverte des coulisses.	/	
		5e	Rendre accessible un spectacle par an proposé par l'université (chansigné LSF, audiodescription, gilets vibrants, etc.).	2 370	
		5f	Utiliser le modèle d'accessibilité déployé pour le quartier culturel de la Neustadt (Planétarium, musées, jardins) pour valoriser les actions mises en place par le JDS.	/	

			5g	Proposer une formation aux handicaps aux associations étudiantes chartées (en lien avec Handinamique : label Asso étudiante handi engagée).	2 000	
			5h	Recenser les activités proposées par le SPACS et identifier celles dont l'accessibilité pourrait être améliorée.	/	
			5i	Proposer une charte d'accompagnement à destination des associations étudiantes et des étudiants accompagnateurs.	/	
	6	Développer la mobilité internationale des étudiants et personnels en situation de handicap	6a	Multiplier les rencontres sur la mobilité internationale à l'instar de celle organisée en 2022 : « Handicap et mobilité internationale : oser partir ».	/	1 400
			6b	Identifier des profils d'étudiants en mobilité entrante ou sortante et proposer un portrait (article/vidéo).	1 400	
			6c	Informers les étudiants sur la nécessité d'avoir la RQTH pour bénéficier des aides Erasmus + (webinaire).	/	
			6d	Proposer un logigramme des partenaires de la mobilité.	/	
			6e	Définir un accord-cadre avec les universités à l'étranger pour la répartition des coûts de prise en charge des aides pour les étudiants entrants.	/	
	Axe 2 : Rendre	7	7a	S'adosser au projet lauréat Edu Up 2024 « AccessDoc » pour rendre les contenus pédagogiques accessibles avec l'aide de l'IA .	3 000	3 000

Axe 2 : Rendre accessibles les services : numérique et bâti

	supports pédagogiques	7b	Inscrire des formations à l'accessibilité numérique au catalogue des formations des personnels et poursuivre les formations et ateliers sur cette thématique par le CCN et l'IDIP et présenter les fonctionnalités d'accessibilité de Windows 11.	/	
		7c	Proposer des ressources en ligne sur le portail ressources de l'Idip (dont celles en cours d'élaboration dans le cadre du projet LISA sur la surdité et la malentendance).	/	
		7d	Développer les outils de transcription instantanée de la parole et solutions associées pour les étudiants et personnels déficients auditifs.	/	
		7e	Proposer une information (Ernest) régulièrement aux personnels avec un conseil pratique et une expérience vertueuse valorisée .	/	
		7f	Obtenir l' agrément Platon (exception handicap au droit d'auteur)	/	
8	S'appuyer sur l'expertise usagers, former et sensibiliser	8a	Mettre en place un groupe d'utilisateurs interface technologie-usages.	2 132	2 132
		8b	Proposer des sensibilisations à l'accessibilité numérique aux personnels et étudiants.	/	
9	Poursuivre la mise en accessibilité des bâtiments	9a	Réaliser un support de communication (vidéo, BD ou un livret numérique) sur les règles de sécurité et d'évacuation des personnes en situation de handicap.	/	80 000
		9b	Installer du matériel adapté aux étudiants et personnels en situation de handicap dans les	55 500	

				amphithéâtres, salles de cours et aux postes de travail.		
			9c	Enrichir les informations figurant dans le Registre public d'accessibilité (via l'outil Acceslibre, plateforme collaborative de l'accessibilité) et indiquer sur ADE (logiciel d'emploi du temps) des informations sur l'accessibilité des salles et amphis et prioriser les réservations pour les personnels en situation de handicap.	4 500	
			9d	Améliorer la signalétique des bâtiments et des parkings pour prendre en compte toutes les formes de handicap.	20 000	
Axe 3 : Informer, sensibiliser et former au handicap pour développer une	10	Poursuivre l'effort de sensibilisation et de formation, intégrer l'accessibilité dans les maquettes de formation	10a	Informar via la future newsletter RH.	/	74 000
			10b	Enrichir les informations sur l'espace Ernest « personnels en situation de handicap » à l'instar de celui étoffé pour les « étudiants en situation de handicap ».	/	
			10c	Proposer au moins une fois par an une intervention en composante/service/direction sur le handicap (en comité pédagogique, en réunion d'équipe, etc.).	/	
			10d	Proposer une formation sur le handicap aux jurys de recrutement.	74 000	
			10e	Proposer une sensibilisation et/ou une formation à la LSF .		
			10f	Utiliser l'outil d' auto diagnostic Agefiph testé au SFC pour mesurer l'accessibilité des formations.	/	

Axe 4 : Promouvoir les	11	Développer la recherche sur la thématique du handicap	11a	Lancer l'idée d'un collectif de recherche sur la thématique du handicap.	/	121 500
			11b	Proposer un projet de thèse sur la thématique du handicap.	120 000	
			11c	Programmer une journée scientifique en fin de période sur la thématique.	1 500	
Axe 5 : Favoriser l'insertion professionnelle et le recrutement	12	Accompagner le projet et l'insertion professionnelle	12a	Poursuivre les actions d'orientation, de mise en situation et d'insertion professionnelle en lien avec le Service relations Alumni .	2 000	2 000
			12b	Mener des actions avec le réseau LEPC et l'association Handinamique .	/	
			12c	Développer les actions de découverte du milieu professionnel et les valoriser sous forme de portraits (Duoday, stages).	/	
			12d	Développer l' apprentissage (proposer des communications régulières en interne et un webinaire sur l'apprentissage pour les étudiants et les employeurs).	/	
	13	Renforcer l'accompagnement et favoriser l'insertion professionnelle des doctorants en situation de handicap	13a	Renforcer la communication sur le contrat doctorat-handicap auprès des étudiants en Master (webinaire).	/	199 964
			13b	Référencer l'ensemble des doctorants en situation de handicap quel que soit leur statut. Fournir des éléments de perspectives précis. Proposer une étude par un alternant ou stagiaire pour une année (en situation de handicap selon profil).	5 729	
			13c	Proposer un atelier « Que faire après un Master ? Une thèse pour quoi faire ? » en intégrant la dimension handicap, en plus	/	

				du webinaire proposé par le réseau des écoles doctorales et le Ministère chargé de l'enseignement supérieur (MCESR) sur les métiers ouverts aux doctorants dans la Fonction Publique.		
			13d	Intervenir lors de la réunion de rentrée des doctorants (novembre) sur la question du handicap.	/	
			13e	Proposer une rencontre entre les directeurs de labos de recherches/les étudiants en situation de handicap/les entreprises pour renforcer les échanges entre la recherche publique, les milieux socio-économiques et sensibiliser au handicap.	/	
			13f	Intégrer le coût des prolongations de thèse (quelques mois à un an) pour les doctorats sous contrat doctorat-handicap pris en charge par l'établissement.	194 235	
					TOTAL	861 653

5.4. Répartition des étudiants en situation de handicap en 2024-2025

5.4.1. Répartition par composante du nombre d'étudiants concernés

- Arts, lettres, langues

Faculté des arts	111
Faculté des langues	191
Faculté des lettres	39
HEAR	8
Ecole doctorale	1

- Droit, économie, gestion et sciences politiques et sociales

Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle (CEIPI)	5
Centre universitaire d'enseignement du journalisme (CUEJ)	0
Ecole de management Strasbourg (EM Strasbourg)	83
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	188
Faculté des sciences économiques et de gestion (FSEG)	32
Institut de préparation à l'administration générale (IPAG)	11
Institut du travail (IDT)	0
Sciences Po Strasbourg	80
Ecole doctorale	3

- Sciences humaines et sociales

Faculté de géographie et d'aménagement	19
Faculté de philosophie	19
Faculté de psychologie	112
Faculté de théologie catholique	16
Faculté de théologie protestante	15
Faculté des sciences historiques	102
Faculté des sciences sociales	71
Faculté des sciences du sport	68
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPÉ)	79

Ecole doctorale	12
-----------------	----

■ Sciences, technologies

Ecole et observatoire des sciences de la Terre (EOST)	14
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux (ECPM)	11
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg (ESBS)	10
Faculté de chimie	24
Faculté de physique et ingénierie	36
Faculté des sciences de la vie	111
Institut universitaire de technologie de Haguenau	26
Institut universitaire de technologie Louis Pasteur	29
Institut universitaire de technologie Robert Schuman	39
Observatoire astronomique de Strasbourg	0
Télécom Physique Strasbourg	22
UFR de mathématique et d'informatique	43
ENGEEES	12
ENSAS	12
INSA	78
Ecole doctorale	14

■ Santé

Faculté de chirurgie dentaire	9
Faculté de médecine	166
Faculté de pharmacie	25
Ecole doctorale	0

5.4.2. Répartition par diplôme / année d'études

Licence	887	46 %
LSpS	35	2 %
L1	351	20 %
L2	280	14 %
L3	214	11 %
LP	7	0 %

Master	417	21 %
M1	181	9 %
M2	236	12 %
Doctorat	30	2 %
Formation ingénieur	136	7 %
Formation ingénieur : 1 ^{ère} année	21	1 %
Formation ingénieur : 2 ^{ème} année	5	0 %
Formation ingénieur : 3 ^{ème} année	39	2 %
Formation ingénieur : 4 ^{ème} année	43	2 %
Formation ingénieur : 5 ^{ème} année	28	1 %
Formation ingénieur : bac+6 & +	0	0 %
Formation Sciences Po	56	3 %
Formation Sciences Po : 1 ^{ère} année	7	0 %
Formation Sciences Po : 2 ^{ème} année	8	0 %
Formation Sciences Po : 3 ^{ème} année	10	1 %
Formation Sciences Po : 4 ^{ème} année	15	1 %
Formation Sciences Po : 5 ^{ème} année	16	1 %
BUT	94	5 %
BUT 1 ^{ère} année	36	2 %
BUT 2 ^{ème} année	35	2 %
BUT 3 ^{ème} année	23	1 %
DEUST	23	1 %
DEUST 1 ^{ère} année	13	1 %
DEUST 2 ^{ème} année	10	1 %
Etudes de santé & paramédicales	149	8 %
Etudes de santé & paramédicales : 1 ^{ère} année	21	1 %
Etudes de santé & paramédicales : 2 ^{ème} année	40	2 %
Etudes de santé & paramédicales : 3 ^{ème} année	39	2 %
Etudes de santé & paramédicales : 4 ^{ème} année	18	1 %
Etudes de santé & paramédicales : 5 ^{ème} année	11	1 %
Etudes de santé & paramédicales : 6 ^{ème} année & +	20	1 %
DU	58	3 %
DAEU / capacité droit	16	1 %
Préparation concours (CRFPA, agrégation)	18	1 %
Programmes d'échanges internationaux	18	1 %
Autres formations 1 ^{er} cycle	7	0 %
Autres formations 2 ^{ème} cycle	37	2 %
Total	1946	

Schéma directeur pluriannuel handicap 2026-2030

Pictos handicap selon la charte graphique Unistra



Ce document est déposé en version HTML sur le site de l'Université. Il est accessible en format ouvert et consultable en braille sur simple demande à svu-handicap@unistra.fr

Version votée en Conseil d'administration

le 10 mars 2026