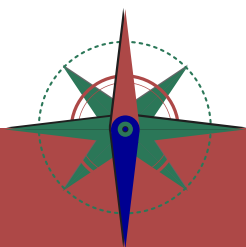




MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

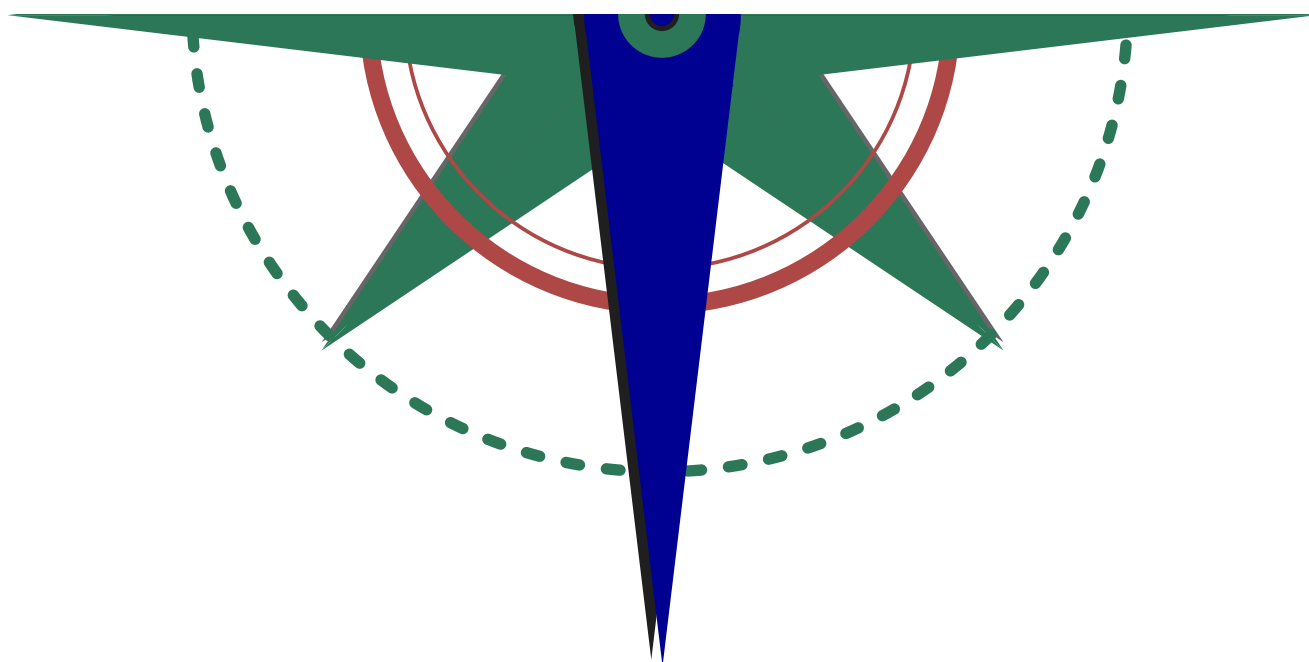
Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



La boussole du manager

Handicap au travail et management

Novembre 2025



La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a 20 ans. Le 11 février 2005 a marqué un tournant majeur dans l'évolution des droits des personnes en situation de handicap notamment en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi.

En 2022, en France (métropole et DROM), le nombre d'enfants et d'adultes en situation de handicap (de 5 ans ou plus), qu'ils vivent à domicile ou en établissement, varie de 5,7 millions à 18,2 millions de personnes selon la définition utilisée de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

Qu'il soit sensoriel, mental, moteur, psychique, cognitif ou chronique invalidant, six types de handicap sont reconnus. Une grande partie d'entre eux sont invisibles.

Si des améliorations notables sont intervenues depuis vingt années, l'accès, le maintien dans l'emploi et les parcours de carrière des personnes en situation de handicap restent aujourd'hui des enjeux clés en matière d'inclusion.

De l'individu aux organisations, tous les acteurs de la société sont concernés.

L'employeur public occupe ainsi une place essentielle en matière de handicap. Porté par un devoir d'exemplarité, il est le garant de la politique interne et de son déploiement opérationnel. Il soutient les managers dans la mise en

œuvre d'actions concrètes visant à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ce numéro propose aux encadrants de proximité un éclairage sur la question du handicap au travail ainsi que des leviers opérationnels leur permettant de renforcer le caractère inclusif de leur management. Ces éléments seront illustrés par des témoignages et des initiatives inspirantes portés par des administrations issues des trois versants de la fonction publique.



La rubrique « Quelques pratiques d'ici et d'ailleurs » est de retour !
Disponible en pages 9, 10 et 11 du document.

Regard du département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité de la DGAFP

Par Catherine LEROY, adjointe à la cheffe du département

La fonction publique se doit d'être exemplaire pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, en les recrutant, en assurant leur maintien en emploi et en favorisant leurs évolutions professionnelles.

Depuis la loi du 11 février 2005 et la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique approche le taux légal de 6%, atteignant 5,93 % en 2024, contre 3,73% en 2005 (données issues des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés - DOETH - 2024). Cette progression témoigne des efforts conjugués des employeurs publics, soutenus par la

DGAFP et le FIPHFP, qui œuvrent ensemble pour accélérer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

Les managers, premiers relais des politiques RH, doivent incarner ces valeurs d'inclusion et de non-discrimination dans leurs pratiques managériales.

La persistance des discriminations liées au handicap dans l'emploi constatée par le défenseur des droits s'explique pour partie par les stéréotypes négatifs associés aux handicaps par les employeurs. Une meilleure connaissance des handicaps et de leurs conséquences par les managers et les agents leur permettra d'avoir les clés pour accueillir, manager et inclure des agents en situation de handicap dans les collectifs de travail.

Le programme Handi'Talents

handi⁷talents
tous différents, tous compétents

La Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 a acté, sur proposition du ministère chargé de la fonction publique, la mise en place d'un programme d'accompagnement des agents publics en situation de handicap des trois versants de la fonction publique, en vue de leur évolution professionnelle. Ce programme vise à **renforcer l'exemplarité de la fonction publique en matière d'accompagnement des parcours professionnels des agents publics en situation de handicap**. Ce programme vient compléter la dynamique engagée par l'article 93 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Intitulé « **Handi'Talents** », ce programme a pour objectif de permettre à ses bénéficiaires de dépasser les freins éventuels, qui malgré la richesse de leur parcours professionnel et leurs compétences, seraient susceptibles de les brider dans leurs aspirations en termes d'évolution professionnelle ou de mobilité. Elaboré avec des agents concernés par le handicap (agents en situation de handicap, référents handicap...) et entièrement financé par le FIPHFP, il s'adresse, pour sa première promotion, à 60 agents en situation de handicap des trois versants de la fonction publique.

Il propose **un accompagnement sur une période de 6 mois comportant 4 volets** :

- **des temps de rencontre collectifs** incluant informations, formations, coaching collectif et rencontres inspirantes ;
- **des séances de co-développement**, organisées et mises en place par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) ;
- **des sessions de coaching individuel** ;
- au terme du programme, les participants se verront proposer **un accompagnement par un mentor**.

L'objectif de ce programme expérimental, qui devrait **démarrer en 2026**, est de réussir à générer des bénéfices tangibles pour les agents bénéficiaires et d'inciter les ministères à déployer des programmes similaires en leur sein pour accompagner un maximum d'agents.

Pour en savoir plus :

Article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Source : Catherine LEROY, adjointe à la cheffe de département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité de la DGAFP



Le manager : un rôle de chef de file

➡ L'encadrant, acteur de proximité incontournable en matière de handicap

Le manager applique opérationnellement les orientations en matière de handicap **définies par son administration et relayées par le référent handicap**. Au regard de sa responsabilité en matière de conditions de travail, il participe à la mise en place et au maintien d'un environnement de travail adapté à tous les membres de son équipe. Il contribue à lever les obstacles éventuels et lutte par ses actions contre les stéréotypes et les préjugés persistants. Au travers ses différentes actions, **il garantit ainsi une équité de traitement entre les agents**.

Focus sur le référent handicap

Le référent handicap est l'interlocuteur de référence, tant pour l'agent en situation de handicap que pour son manager. Il est chargé d'orchestrer l'action des différents services (médecine du travail, ressources humaines...).

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a marqué une étape importante dans la structuration et la professionnalisation de l'accompagnement des agents en situation de handicap en consacrant le rôle du référent handicap au sein de la fonction publique.

Ces dispositions qui figurent à l'article L.131-9 du code général de la fonction publique précisent que « **tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner** ».

tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

La circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État précise ainsi les missions du référent handicap ainsi que les moyens dont il doit disposer pour les accomplir. Elle rappelle **« l'obligation de désigner un référent handicap au sein des administrations centrales, des services déconcentrés et des établissements publics et de garantir leur identification et leur accessibilité par chacun des agents en situation de handicap ».**

Pour en savoir plus : [Référé handicap | Portail de la Fonction publique](#)

Bon à savoir : La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit le principe de la portabilité des équipements lors d'un changement d'emploi ou de lieu de travail. Ce principe de portabilité permet aux agents de conserver les équipements qui leur ont été attribués pour aménager leur poste de travail lorsqu'ils changent d'emploi ou d'employeurs, y compris lorsqu'il s'agit d'une mobilité du secteur public vers le secteur privé ou inversement.

Source : Catherine LEROY, adjointe à la cheffe de département des politiques de recrutement, d'égalité et de diversité de la DGAFP

Retour sur les éventuelles appréhensions des managers

« 21 % des réclamations reçues en 2023 en matière de discrimination concernaient des discriminations en raison du handicap » précise le Défenseur des droits dans son rapport annuel d'activité 2023. D'après ce même rapport, le handicap reste le premier motif des réclamations reçues par le Défenseur en matière de discrimination, suivi par l'origine (13 %) et l'état de santé (9 %).

La transformation culturelle doit se poursuivre, afin de faire évoluer les modes de pensée et la perception du handicap. *Et si le handicap était perçu comme un réel atout pour les collectifs et les organisations du travail ?* Il s'agit donc de proposer un nouveau paradigme non plus focalisé sur les contraintes mais sur le handicap comme levier d'amélioration et de transformation des organisations.

Cette projection ne fait cependant pas disparaître les éventuelles interrogations voire des inquiétudes que peuvent ressentir les managers – comme des agents concernés - au quotidien lors du recrutement, de l'intégration et de l'encadrement d'agents en situation du handicap : *Comment aborder le handicap ? Quels mots utiliser ? Comment me comporter ? Comment vais-je réussir à faire face à certaines situations ? Comment préserver une égalité de traitement avec le reste de mon équipe ? Comment maintenir un collectif de travail soudé ?*

Le questionnement est humain. Il est donc essentiel de déculpabiliser. Ci-dessous quelques illustrations et premières pistes de solutions (non exhaustives) qui seront étoffées par des leviers individuels et collectifs dans la suite du document :

Comment aborder le sujet avec un agent en situation de handicap ?

Si celui-ci souhaite en parler, engager un échange et adapter ses propos en fonction de la discussion. Ne pas évoquer la santé de l'agent mais plutôt sa situation au quotidien (ressenti, axes positifs et difficultés rencontrées, relations avec les membres de l'équipe, besoins pratiques...).

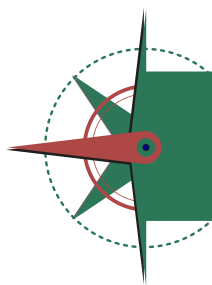
Comment ne pas infantiliser l'agent en situation de handicap par souci et volonté de bien faire les choses ?

Privilégier l'autonomie tout en accompagnant avec bienveillance l'agent au quotidien et en restant disponible si celui-ci en ressent le besoin.

Comment évoquer le handicap d'un agent avec les autres membres de l'équipe ?

Chaque situation est différente. Dans la mesure du possible, évoquer le point avec l'agent directement concerné afin de respecter le caractère confidentiel de sa situation et agir en conséquence par la suite. L'appui du référent handicap est recommandé.

source : DGAFP



Quelques clés opérationnelles pour adapter ses pratiques managériales

➡ Leviers à disposition de l'encadrant lui-même

Prendre en compte le handicap, **c'est avant tout privilégier l'humain**. S'inscrire dans une dynamique managériale inclusive, c'est donc en partie s'appuyer sur certaines compétences telles que l'ouverture, le sens de l'écoute, la bienveillance et l'empathie.

Pour en savoir plus :

- Boussole du manager « Devenir manager dans la fonction publique »
- Boussole du manager « Valoriser les savoir-être professionnels »

Des formations liées à la prise en compte du handicap au travail sont mises à disposition des agents et des managers.

La plateforme interministérielle de formation en ligne MENTOR offre la possibilité aux agents publics de suivre différents modules. A titre illustratif, la formation proposée par les ministères sociaux et produite par l'Institut national du travail intitulée : « *Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action* » en fait partie.

Pour accéder à l'offre MENTOR : <https://mentor.gouv.fr/local/catalog/index.php>

Des formations sont aussi proposées par les écoles de service public ainsi que dans le marché interministériel de formation aux « *Valeurs de la république et aux principes du service public* ».



Vous n'êtes pas seuls

Votre administration met à votre disposition des parcours de formation.
Renseignez-vous auprès de votre service RH de proximité.

Outre le référent handicap, l'encadrant a aussi la possibilité de se rapprocher d'autres acteurs : **sa hiérarchie, le service RH de proximité, la médecine du travail, les ergonomes...** Chacun d'entre eux pourra vous apporter des conseils et/ou un appui conformément à ses fonctions.

Leviers à disposition de l'encadrant pour son collectif de travail

Rejoindre une équipe composée d'agents en situation de handicap ou accueillir un agent en situation de handicap nécessite de mettre en place certaines actions pour garantir le bon fonctionnement du collectif de travail :

Organiser un temps d'échange individuel – lors de sa prise de poste ou lors de l'intégration d'un agent en situation de handicap – est un moment précieux qui permet au manager et à l'agent de construire les bases d'une relation adaptée.

Cet échange permet en effet **de mieux cerner les attentes de l'agent en situation de handicap et aide l'encadrant à adapter si nécessaire son mode de fonctionnement et ses pratiques au quotidien** (notamment en termes de confidentialité vis-à-vis de l'équipe). L'encadrant pourra aussi évoquer ses propres attentes en lien avec les nécessités de service.

En fonction du degré de confidentialité souhaité par l'agent en situation de handicap, **l'encadrant a la possibilité d'adapter sa communication vis-à-vis du reste de l'équipe.**

En cas de handicap invisible et avec l'accord de l'agent, le manager peut informer l'équipe de la situation et des mesures d'adaptation mises en place (matérielles, organisationnelles...). Cette transparence favorise une meilleure compréhension de la part du collectif de travail et permet aussi d'éviter toute ambiguïté ou sentiment d'iniquité managériale.

En cas de besoin, **l'encadrant ne doit pas rester seul face à une situation délicate. Il doit s'orienter prioritairement vers le référent handicap en charge du suivi de l'agent, sa hiérarchie ou encore les services RH de proximité.**

Au-delà des premiers temps d'échanges, il est important de maintenir dans le temps un environnement de travail favorable à l'épanouissement de l'agent en situation de handicap sans oublier l'ensemble du collectif de travail. Pour cela, le manager peut :

- **proposer des réunions régulières avec l'agent concerné** (trimestrielles par exemple) afin de faire un point de situation. En cas de handicap évolutif, ces échanges peuvent aussi permettre à l'encadrant d'alerter le référent handicap afin d'ajuster les mesures d'accompagnement en place ;
- **maintenir une qualité d'écoute et une communication de qualité** avec le reste de l'équipe afin de maintenir un collectif de travail soudé et anticiper toute tension ou source de conflit ;
- **ajuster - si nécessaire au fil du temps son mode de management** - de manière à garantir une équité managériale au sein du collectif de travail.

Quelques pratiques d'ici et d'ailleurs

Issues de la conférence « *Regards francophones : Pour une fonction publique inclusive* » organisée par la DGAFP le 18 juin 2025

Pour en savoir plus : [Conférence «Regards francophones » : Pour une fonction publique inclusive»](#) | [Le portail de la fonction publique](#)

« **La volonté managériale forte est le premier facteur de succès.** Il faut que les organisations fédérales se servent de tous les outils. C'était notamment le cas pour le ministère de la Sécurité sociale, qui, grâce aux actions positives mises en place, a atteint l'objectif de 3 %. Le taux moyen est de 1,36 %. Cette moyenne masque toutefois des succès locaux. Leur exemple montre que c'est possible, même avec des budgets limités. »

Etienne DEVAUX

Responsable d'équipe diversité & inclusion,
président du réseau fédéral inclusion,
Service public fédéral stratégie et appui,
Belgique

« Il y a un paradigme à inverser, à **travailler et faire du lieu de travail un lieu constructeur de santé.** Je ne sais pas si on va y arriver, mais c'est l'objectif qu'on essaie de poursuivre au quotidien. »

Sylvie RICHARD

Directrice adjointe des ressources humaines,
Établissement public du Musée du Louvre,
France

« Pour favoriser des parcours professionnels véritablement inclusifs, le programme d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique québécoise prévoit diverses mesures. Elles mettent notamment l'accent sur **l'importance de l'implication active de la personne handicapée pour favoriser un accueil réussi**. Il y a plusieurs bonnes pratiques à adopter au sein des équipes de travail pour favoriser le développement professionnel des personnes. Un programme de mentorat a aussi été lancé en 2024. Ce programme accompagne les membres des groupes visés en favorisant **leur intégration, leur sentiment d'appartenance et leur développement de carrière compétences**. Nous croyons que c'est en offrant des milieux de travail sensibilisés à l'importance et la richesse de la diversité que les membres des groupes visés pourront s'épanouir dans leur carrière, développer leurs compétences et progresser tout au long de leur parcours professionnel »

Cynthia FLORES

Cheffe d'équipe en accès à l'égalité en emploi, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, Canada

« La définition qu'on a retenue de la sécurité psychologique dans la fonction publique québécoise, c'est que c'est une notion qui fait référence à la confiance que les employés ont envers le groupe, qui leur permet d'exprimer une idée sans crainte de se sentir embarrassé ou rejeté. **Cette confiance partagée repose sur une capacité d'empathie d'une équipe de travail et sur une culture de respect qui permet à chaque personne d'agir et de parler sans crainte de jugement**. Cette sécurité psychologique est construite par tous les membres du travail. C'est donc une norme de groupe. Chacun porte une responsabilité, mais **les managers ont un rôle particulier à jouer parce que c'est eux qui définissent la norme sociale attendue au sein de l'équipe**. »

Anik DROUIN

Coordonnatrice stratégique en santé des personnes, responsable des dossiers de saines habitudes de vie et de la santé psychologique, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, Canada

« Notre organisation s'occupe des aménagements et des tests de sélection. Dès que le sujet des adaptations de postes de travail est évoqué, l'organisation en charge du recrutement de la personne en situation de handicap est tenue de proposer une procédure de demande, puis d'écouter la demande et d'y répondre. **Il faut que toute demande puisse être écoutée, pas forcément acceptée, mais au moins écoutée**. On a essayé de démedicaliser un maximum cette procédure. Les personnes en situation de handicap ont déjà beaucoup de démarches à entreprendre. On essaie d'alléger la charge. La médecine du travail n'intervient pas dans l'adaptation de poste de travail. On n'a pas non plus besoin d'attestation de handicap pour demander une adaptation de poste de travail. **Cette démarche se fait entièrement par le dialogue entre l'employeur et l'employé**. On va écouter la demande de la personne. C'est elle qui est la plus au courant de ce dont elle a besoin. »

Lisa MARCHESELLI

Cheffe de projet diversité et inclusion, Service public fédéral stratégie et appui, Belgique

« Tous les êtres humains sont vulnérables. On va être concerné par le handicap, par la limitation d'activité et par le manque d'autonomie. **Rappelons que nous sommes aujourd'hui dans des organisations de travail qui sont nouvelles, mouvantes, on reste de plus en plus longtemps au travail. C'est pour ça qu'il faut pouvoir accompagner toutes les personnes en situation de handicap et celles qui ne le sont pas et celles qui vont le devenir. »**

Thierry LARTIGUE

Responsable adjoint du bureau égalité, diversité, handicap, Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, référent handicap national, membre du Comité national et Rapporteur de la Commission accessibilité numérique du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, France



Pour aller plus loin**Ressources diverses :****Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique – DGAFP**

→ [Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique \(édition 2017\) | Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

2005-2025 L'emploi des personnes en situation de handicap – AGEFIPH et FIPHFP

→ [2005-2025 : L'emploi des personnes en situation de handicap](#)

« Podcast Emploi & Handicap, la fonction publique témoigne » - FIPHFP

→ [Podcast Emploi & Handicap, la Fonction publique témoigne | FIPHFP](#)

Article « Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique progresse et atteint 5,93% » - FIPHFP

→ <https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/le-taux-d-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique-progresse-et-atteint-593>

Fiche « Prendre en compte le handicap dans le management » – CMVRH – MATTE

→ https://www.cmvrh.developpementdurable.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_memo_management-handicap.pdf

Guide d'accueil des nouveaux arrivants – Travailleurs en situation de handicap – MATTE

→ [Travailleurs en situation de handicap](#)

Handicap, Accéder à un emploi dans la fonction publique – Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

→ [Handicap | Accéder à un emploi dans la fonction publique | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

Initiatives inspirantes – Structures récompensées par le FIPHFP au titre des « Trophées 2025 Emploi public Handicap » :**Département de Seine-Saint-Denis avec le dispositif d'accompagnement humain pour l'insertion des agents en situation de handicap psychique**

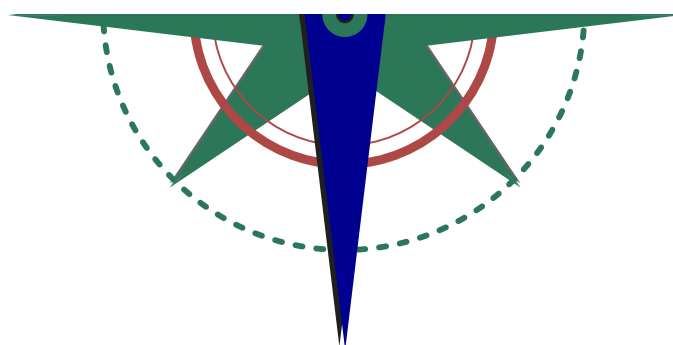
→ [Tour de France 20 ans - Paris IDF - Cora Cohen - Conseil départemental de Seine-Saint-Denis](#)

Le collectif d'employeurs du Puy-de-Dôme avec la mise en place d'une commission de mobilité inter-fonction publique

→ [Trophée Emploi public et Handicap - AURA - Catégorie Maintien - Commission mobilité inter FB](#)

Dispositif d'accompagnement complémentaires :**Dispositif « L'emploi accompagné » - Gouvernement**

→ [L'emploi accompagné - Un dispositif d'accompagnement spécifique pour l'emploi des personnes en situation de handicap invisible](#)



Recueil

de

témoignages

Mathilde ICARD



Cheffe du service de la synthèse statutaire,
du développement des compétences
et de la donnée - DGAFF

Haute fonctionnaire au handicap
et à l'inclusion - MAPFPS

En tant que Haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion au ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, quel est votre rôle ?

Faire advenir une société pleinement inclusive est une priorité du Gouvernement. Dans ce cadre, la Première ministre, par une circulaire du 6 octobre 2022, a demandé que soit désigné au sein de chaque ministère un « haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion » afin de pouvoir prendre en compte dès leur construction les enjeux liés au handicap. Le Ministre, lors de ma nomination en 2023, m'a adressé une lettre de mission qui détaille les objectifs. Il s'agit notamment de veiller à la consolidation des actions en matière d'accessibilité (accessibilité numérique des sites gouvernementaux, des applications internes, des démarches administratives en ligne et des services publics numériques ainsi que de l'accessibilité téléphonique) et de renforcer l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Je suis chargée de coordonner, au sein du ministère, la préparation et le suivi des décisions des comités interministériels du handicap (CIH) et de rendre compte, chaque année, au conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH). Le réseau des hauts fonctionnaires est animé par le secrétariat général du CIH, un lieu d'échanges et d'innovation très riche.

Quels sont aujourd'hui les grands enjeux de la fonction publique en matière d'accessibilité et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ?

20 ans après la loi du 11 février 2005, les avancées sont importantes pour la fonction publique : la présence des référents handicap dans chaque administration, les aides financières octroyées aux employeurs pour les aménagements de poste (financées par le FIPHFP), les cycles de formation dédiés, l'accessibilité des outils de travail et des offres d'emploi, la mobilisation des managers et des professionnels de santé au travail y contribuent. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique approche, en 2024, le taux légal de 6% et atteint désormais 5,93%. Sur ce point, les enjeux sont différents selon les versants de la fonction publique puisque le taux est de :

- 4,86% dans la fonction publique d'Etat ;
- 5,90% dans la fonction publique hospitalière ;
- 7,24% dans la fonction publique territoriale.

Notre enjeu collectif est **d'attirer les jeunes** : ils ne connaissent pas assez les métiers de la fonction publique. Le Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a signé plusieurs partenariats avec des associations. Je pense par exemple au partenariat avec l'association Arpejeh pour faire connaître ces métiers au travers

d'immersions dans nos administrations, de participations à des salons, de mentorats mais aussi avec l'institut national des jeunes sourds et l'institut régional d'administration (IRA) de Metz qui prévoit des actions de préparation aux concours des jeunes accompagnés par cet institut et de la sensibilisation des élèves de l'IRA.

Notre enjeu est aussi **d'encourager aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap** : par l'accès aux formations, par des conseils pour construire son projet professionnel, par l'accessibilité des outils de travail.

Et de poursuivre nos actions pour garantir une culture de l'inclusion au travers notamment des formations (des élèves des écoles de service public, des encadrants, des équipes) et de l'aménagement des postes de travail.

Le ministère travaille également sur l'accessibilité des services publics au travers de l'intervention de la DITP et l'accessibilité numérique par l'action de la DINUM.

Quels seraient les trois principaux conseils opérationnels que vous souhaiteriez donner aux encadrants publics de proximité ?

Lorsque nous ne sommes pas concernés par un handicap, nous ne savons pas toujours comment faire pour intégrer et accompagner

au mieux. Mon conseil est d'abord de **ne pas rester seul** : contactez votre référent handicap, suivez des formations, discutez avec d'autres managers et avec des personnes concernées, lisez, écoutez des témoignages, il existe de très nombreux outils et notamment cette boussole !

Et lorsqu'un aménagement de poste est nécessaire, avec l'appui de l'équipe de santé au travail, **la personne concernée doit être pleinement actrice**. En tant qu'encadrants, notre rôle est de développer le potentiel et les compétences de chaque membre de l'équipe et de faire sauter les obstacles présents dans l'environnement de travail en adaptant le poste lorsque nécessaire.

Enfin, **pensez individuel et équipe** : c'est dans ce lien que naît le collectif de travail, vital pour nos organisations. **Une organisation inclusive, c'est du plus pour tout le monde, et donc pour le collectif de travail, et donc pour la qualité du service public.**



« Notre enjeu est aussi d'encourager aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap »

Séverine BAUDOUIN



Directrice adjointe du Fonds
pour l'insertion des personnes
handicapées dans la fonction
publique (FIPHFP)



En quoi consiste le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ? En quelques mots, pourquoi est-il aujourd'hui un acteur majeur de la politique du handicap dans la fonction publique ?

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le FIPHFP œuvre pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique. Il accompagne les employeurs publics dans la réalisation de leurs actions relatives au recrutement, au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Il s'appuie sur les contributions financières des employeurs qui n'atteignent pas le taux d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap. Le principe d'intervention est celui de la compensation : les moyens du fonds sont mobilisés en dernier lieu, quand les solutions de droit commun ont été sollicitées.

En 2024, 37 778 recrutements ont été réalisés et 8 805 personnes ont été maintenues en emploi, **le taux d'emploi dans la fonction publique continuant à progresser pour atteindre 5,93%.**

Cette année l'établissement public fête ses 20 ans. A cette occasion, il organise un tour de France et remet les trophées « emploi public et handicap »

En tant qu'encadrant, et plus largement en tant qu'employeur public, comment bénéficier de l'offre de services proposée par le FIPHFP ?

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics selon deux modalités :
Pour ceux qui comptent moins de 600 agents, c'est le catalogue des aides qui peut être mobilisé. Il comporte une quarantaine d'aides qui offrent un large panel de solutions : depuis les prothèses auditives, jusqu'aux audits d'accessibilité numérique en passant par les aides à l'apprentissage. Le FIPHFP apporte des aides ponctuelles et peut financer jusqu'à 40 000 € par an.
Pour ceux de plus de 600 agents, qui entendent conduire une politique volontariste en matière d'insertion et de maintien des travailleurs en situation de handicap, il est possible de conventionner avec le FIPHFP. Un montant est défini pour le projet et les modalités de co-financement sont arrêtées dans la convention. L'employeur mobilise les aides dans les conditions énoncées au catalogue des interventions du FIPHFP. Le FIPHFP préfinance les actions menées dans le cadre de la convention et les financements alloués vont potentiellement bien au-delà des 40 000 annuels de la plateforme des aides.

Des réalisations originales sont mises en avant dans le cadre des trophées emploi et handicap ; elles sont mises en ligne sur le site du FIPHFP.

Entre autres, on pourrait citer les hospices civils de Lyon qui ont mis en place un réseau d'ambassadeurs ou l'université de Picardie Jules Verne qui utilise les nouvelles technologies pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques.

Quels sont les grands défis en matière de handicap au travail et comment les relever de manière opérationnelle dans les prochaines années ?

Dans son ambition 2030, le FIPHFP aborde plus que jamais la question du handicap dans **une approche collective** et s'engage à relever ces nouveaux enjeux dans le respect de ses principes d'intervention :

- une logique d'accompagnement dans la durée du bénéficiaire et la garantie d'un continuum de parcours (sur les questions d'orientation, d'insertion et de maintien) ;
- la déclinaison des enjeux au plus près des territoires et des employeurs publics grâce à une animation du réseau des acteurs locaux ;
- la structuration de la politique handicap et la pérennité de son portage auprès des employeurs publics, en privilégiant le conventionnement.

Il s'appuie sur trois valeurs clés :

- **solidarité**, pour construire une société équitable et inclusive ;
- **engagement**, pour renforcer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **efficience**, pour proposer un accompagnement adapté aux besoins des employeurs publics.

Pour ces 5 prochaines années le FIPHFP travaille sur 5 axes stratégiques :

1 - VISIBILITE : optimiser la communication et aller au-delà de l'écosystème, vers d'autres médias, avec d'autres contenus (« et si le FIPHFP n'existait pas »).

Faire des employeurs publics et de nos partenaires les meilleurs ambassadeurs du FIPHFP ;

2 - POLITIQUE PUBLIQUE : être identifié comme un acteur de la construction des politiques publiques pour que la fonction publique soit mieux prise en compte dans les dispositifs d'insertion, maintien, parcours professionnels.

Mettre en valeur sa position d'acteur et d'observateur privilégié du handicap dans la fonction publique ;

3 - SIMPLIFIER : améliorer la qualité de service : simplifier, tout en sécurisant, les dispositifs d'intervention et les processus internes, moderniser les outils ;

4 - INNOVATION : approfondir son expertise et développer sa capacité d'innovation avec ses partenaires pour mieux répondre aux enjeux de la qualité de vie et des conditions de travail ;

5 - AU + PRES : accompagner l'évolution des besoins, au plus près des employeurs, en adaptant les dispositifs et en mobilisant davantage les partenaires.

L'objectif à 2030 : **Faire en sorte que les employeurs publics aient atteint un taux d'emploi d'au moins égal au taux légal dans chacun des 3 versants de la fonction publique et dans chacune des 3 catégories A, B et C.**



Laurence MERTZ



Conseillère de prévention
Direction départementale des territoires
et de la mer de l'Eure (DDTM 27)



PRÉFET
DE L'EURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Dans quel contexte le projet « Améliorer le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail » a-t-il été engagé ?

La DDTM de l'Eure, direction interministérielle (agriculture, écologie, intérieur), présente sur 3 sites (Évreux, Bernay et Les Andelys), a mené depuis sa création, en 2010, une politique volontariste de recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sur contrat spécifique, en lien avec CAP Emploi. Cette filière de recrutement, parmi toutes celles possibles, a permis de pallier en partie, au manque d'attractivité du département.

Le taux d'emploi d'agents avec une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) s'élevait à 13 % en 2015, ayant permis à la DDTM 27 de recevoir le prix de l'exemplarité de la part du FIPHP et de l'AGEFIPH de Haute-Normandie. Les effectifs sont à ce jour de 122 agents et de 25 managers au total.

Notre projet retenu par le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC) en 2023 porte, d'une part, sur **l'accompagnement des managers et des collectifs de travail dans le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et, d'autre part, sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) en prenant en compte à la fois la durée des carrières** qui va s'allonger et la moyenne d'âge qui va augmenter, ainsi que le caractère évolutif de certains handicaps.

L'objectif est de renforcer l'information à destination des managers et de leur donner

des clés et des bonnes pratiques pour améliorer les conditions de travail de tous et le vivre ensemble.

Le projet s'intègre naturellement dans la politique globale de prévention menée à la DDTM (document unique d'évaluation des risques professionnels - DUERP, plan de prévention des RPS). Il est aussi en lien avec les politiques de lutte contre les discriminations et l'objectif n°13 du plan santé au travail 2022-2025 dans la fonction publique. Pour finir, il s'inscrit aussi dans la charte d'engagement de la préfecture de Normandie « emploi, handicap et fonction publique ».

Concrètement, en quoi a-t-il consisté ?

La direction a souhaité **la plus large participation possible**. Le projet a été présenté en comité de direction, en formation spécialisée du comité social d'administration (FSCSA) et **un questionnaire en ligne a été adressé à tous les personnels afin de partager les ressentis** et préparer les étapes du projet financées par le FIAC.

Pour les managers :

Une formation d'1,5 jours pour identifier les enjeux du recrutement et manager une équipe intégrant un ou plusieurs collaborateurs en situation de handicap a permis à tous les managers de :

- **mieux connaître les handicaps :**
 - comprendre les handicaps, leur intégration et leurs impacts en situation de travail ;
 - mieux connaître le handicap invisible pour le prendre en compte ;
 - mieux connaître les dispositifs de

- compensation du handicap au travail ;
- **intégrer ses connaissances sur le handicap :**
 - mieux comprendre les enjeux d’une intégration d’un collaborateur en situation de handicap ;
 - savoir évaluer ou compenser les écarts liés aux compétences et/ou aux handicaps ;
 - s’approprier les dispositifs de recrutement, d’intégration et de management individuels et collectifs ;
- **être un manager facilitateur dans une équipe avec handicap :**
 - adopter une posture sécurisante et facilitatrice en tant que manager ;
 - adapter son positionnement managérial au recrutement, à l’intégration et au management.

Pour les agents :

- 1,5 jours de formation pour mieux connaître les handicaps invisibles et faciliter les relations de travail ;
- des entretiens individuels pour les agents volontaires, RQTH ou non ;
- un quizz théâtralisé lors de l’assemblée générale annuelle de la DDTM. Plusieurs saynètes ont illustré les situations d’emploi, de management, et de vivre ensemble le handicap, rencontrées dans nos services ;
- un forum théâtre pendant la semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées en novembre.

Les effets à court terme ont été les suivants : **une meilleure compréhension et acceptation, notamment vis-à-vis des handicaps invisibles.** D’autres effets de moyen et long termes sont attendus, notamment sur les futurs recrutements, **en facilitant l’accueil et l’intégration des prochaines personnes BOE recrutées.**

Quels en sont aujourd’hui les impacts sur les managers ? Et qu’en retirent-ils ?

Des difficultés étaient apparues pendant les recrutements notamment à cause des questions non posées (tabou du handicap, peur de discriminer, comportement à adopter...). Un agent BOE n’a aucune obligation de parler de son handicap. S’il le fait, l’employeur a une obligation de confidentialité. Seuls les aménagements nécessaires et les contraintes peuvent être abordés par l’employeur.

D’autres difficultés post recrutement, étaient dues au fait que les managers et les équipes ignoraient le handicap de leur(s) collègue(s), sachant que dans plus de 80 % des cas, le handicap est invisible.

De ce fait, certains collègues BOE ont pu se retrouver en difficulté dans le cadre de l’exercice de leur fonction, et des tensions avec les encadrants et les collègues ont pu générer des RPS.

Une communication plus fluide entre services RH, direction et managers permet aux managers d’adapter, en toute connaissance de cause, de façon temporaire ou non, la charge de travail ainsi que le planning de l’agent BOE et de l’équipe.

La formation des personnes RQTH pour communiquer davantage ne doit plus être un tabou, **afin de permettre la prise en compte de leurs besoins spécifiques et limiter les situations inconfortables.** Un plan de 13 actions, dit « BOETH », a été présenté en FSCSA du 4 avril 2024. Il fera l’objet d’un suivi régulier.



Christophe GUILLERME



Responsable du service protection sociale,
maintien à l'emploi et référent handicap
Centre hospitalier universitaire de Brest



L'équipe de la DRH propose à ses encadrants des temps de rencontre intitulés « les Cafés RH ». De quoi s'agit-il ?

Les Cafés RH sont destinés aux professionnels exerçant des missions d'encadrement. Ils s'organisent sur la pause déjeuner, avec accès en distanciel également, soit en une session d'une heure, soit en deux sessions de 30 minutes, en fonction de la thématique présentée.

L'objectif est que la DRH aille à la rencontre des cadres, directement sur site, en présentant une actualité ou une thématique pour laquelle un échange paraît important.

Les Cafés RH sont organisés tous les mois et sur les différents sites du CHU avec une thématique proposée mensuellement, selon un calendrier annuel construit par la DRH, relayé par la direction de la communication.

L'objectif de ces rencontres : échanger avec les managers de l'établissement pour présenter les actualités liées à la gestion du personnel et répondre aux éventuelles questions. Un support de présentation synthétise les actualités et est diffusé à l'issue.

Le handicap au travail, les droits en matière de protection sociale ou le re accueil d'agents écartés de l'emploi pour des raisons de santé ont par exemple été abordés sur ces deux dernières années.

Quels en sont les bénéfices pour les managers ? Qu'en retirent-ils ?

Les Cafés RH apportent aux managers un espace privilégié pour échanger sur des sujets sensibles, comme le handicap au travail, et pour acquérir des connaissances actualisées ainsi que des outils concrets.

Grâce à ces rencontres, les managers se sentent **mieux armés pour gérer sereinement des situations complexes et pour accompagner leurs équipes dans la diversité des parcours professionnels**. Ils en retirent une **plus grande confiance dans leur rôle**, une meilleure compréhension des enjeux RH et une **capacité renforcée à instaurer un climat de travail inclusif**. Par ailleurs, ces moments d'échanges favorisent **la création d'un réseau de pairs et d'ambassadeurs**, facilitant le partage d'expériences et le soutien entre cadres.

Les Cafés RH permettent concrètement aux managers **de s'engager activement dans la politique RH de l'établissement, d'améliorer leur posture managériale, et de contribuer à une culture d'équipe plus humaine et solidaire**.

Dans le cadre de la politique inclusive portée par le CHU de Brest, souhaitez-vous partager une autre initiative ?

Une des dernières réussites de notre politique inclusive est **le reclassement de 12**

équivalents temps plein (ETP) sur le métier d'infirmier, en situation de handicap ou d'inaptitude à venir, intégrés au projet de déploiement du nouveau Dossier Patient Informatisé (DPI).

Leur mission principale a été d'appréhender ce nouveau logiciel, puis de former les soignants en s'appuyant sur leurs connaissances métier, afin d'assurer une appropriation rapide de l'outil. Ce dispositif a permis d'assurer la continuité des soins tout en offrant **de réelles perspectives de maintien ou de retour à l'emploi à des agents fragilisés**. La sélection rigoureuse des candidats, issue du suivi du service de la protection sociale, et la formation adaptée ont valorisé des parcours professionnels interrompus, **redonnant confiance et utilité aux agents concernés**. Leur intégration a renforcé la cohésion des équipes, facilité l'appropriation du DPI et favorisé la communication interservices.

L'internalisation de la mission a permis de capitaliser sur l'expertise collective et d'ancrer la transformation dans la culture de l'établissement. Ce projet a démontré notre capacité à **anticiper les besoins en compétences et à renforcer la stabilité des équipes**. Les campagnes régulières de communication sur l'inclusion et le maintien à l'emploi, notamment lors des Cafés RH, ont par ailleurs largement contribué à sa réussite. **Pour finir, quels conseils donneriez-vous à des structures publiques souhaitant mettre en place ce type de projets ?**

Pour réussir et pérenniser ce type de projet inclusif, je conseille d'abord de **garantir un portage institutionnel fort**, avec un engagement assuré de la direction et des relais identifiés à tous les niveaux. Il est par ailleurs essentiel de **s'appuyer sur les acteurs de la protection sociale et les dispositifs existants pour accompagner les parcours et sécuriser les transitions professionnelles**, en particulier pour les agents en situation de handicap ou d'inaptitude (commission de maintien à l'emploi par exemple). **La sensibilisation régulière des managers et des équipes est également un levier clé** pour faire évoluer les représentations et diffuser une culture de l'inclusion. **Proposer des formations concrètes, adaptées aux besoins du terrain, et encourager le partage d'expériences entre pairs** sont des points cruciaux à la réussite de ces projets. Enfin, il est important de **valoriser chaque réussite, même modeste, et d'associer les cadres à la co-construction des projets pour renforcer leur appropriation**.

L'inclusion doit être pensée comme une richesse et un facteur d'innovation pour l'ensemble de la structure.



Emilie BOURIEAU



Adjointe au sous-directeur
des ressources humaines,
référente handicap,
Secrétariat général de la
défense et de la sécurité
nationale



Secrétariat général de la défense
et de la sécurité nationale

En tant que référente handicap au sein du Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, quel est votre rôle et quelles sont les missions associées ?

Mon rôle est d'être **le point focal des agents en situation de handicap (reconnus ou non) et des différentes parties prenantes**, que ce soit la référente handicap ministérielle avec la mission handicap associée, ou notre service informatique, la médecine de prévention, le conseiller de prévention... L'objectif est double :

- pour l'agent en situation de handicap : lui éviter de devoir interagir avec plusieurs interlocuteurs pour son adaptation de poste ou toute autre question. Contacter le référent handicap est simple et devient donc un réflexe ;
- pour les différents intervenants : une seule personne ressource, au cœur du dispositif et qui coordonne leur intervention respective.

Au-delà de ces aspects organisationnels, toutefois primordiaux, mon rôle est **d'animer cette politique au sein du SGDSN**, qui s'inscrit dans le plan d'action ministériel, avec par exemple, la tenue de permanences d'information sur les différentes implantations du SGDSN, un séminaire annuel, des actions de sensibilisation.... Il y a également **un enjeu de coordination afin que les correspondants des directions du SGDSN**

s'approprient cette politique et la relaient. Pourriez-vous présenter une initiative inspirante en matière de handicap, portée par votre service ?

Afin de sensibiliser l'ensemble du collectif de travail, à la fois les agents, potentiels collègues d'agents en situation de handicap et les encadrants de ces derniers, **une vidéo « Vis ma vie » a été réalisée**. Il s'agit d'un portrait croisé entre un agent en situation de handicap, moi en l'occurrence, et mon supérieur hiérarchique qui a vécu une journée avec mon handicap (je suis sourde à 90 % d'une oreille). Durant une journée, il a donc vécu avec un dispositif lui occultant une oreille, tout en réalisant « normalement » sa journée de travail. Il s'agissait de recueillir d'une part, mon expérience de cheminement vers une demande de reconnaissance et d'autre part, d'interroger mon supérieur hiérarchique sur son ressenti à la suite de cette expérience.

Cette vidéo diffusée lors du séminaire handicap annuel du SGDSN a permis, d'une part de faire prendre conscience à certains agents, que les maux dont ils souffraient constituaient un handicap reconnaissable, et d'autre part, de sensibiliser les encadrants à ce sujet et à la différence, en leur montrant qu'encadrer un agent en situation handicap était possible. Il est important de préciser que cette vidéo a été réalisée par un ESAT. Lors du tournage, l'équipe a été mise en

avant, permettant de démontrer une nouvelle fois que le handicap n'était pas un frein à l'exercice de missions, quand les adaptations sont mises en œuvre pour compenser les difficultés. Enfin, cette vidéo a été complétée par de nombreuses capsules vidéo (de quelques minutes) mettant en avant des agents en situation de handicap au sein du SGDSN, pour démontrer, de nouveau, que compétences et handicap sont compatibles.

Quels seraient les trois principaux conseils pratiques que vous souhaiteriez donner aux encadrants publics de proximité ?

Le 1^{er} conseil serait plutôt un mantra : la différence est un levier permettant d'enrichir le collectif de travail d'un point de vue métier mais aussi humain et non un frein. L'intégration dans une équipe d'un agent aux compétences requises, en situation de handicap (ou avec toute autre « différence » (parcours, etc.), est une opportunité de faire « grandir » une équipe. Cela interroge sur le rapport aux autres et à la différence, sa manière d'encadrer.... **La multiplicité des profils est source d'émulation et donc d'innovation dans les pratiques métier ou managériales.**

Le 2^e conseil serait de **ne pas hésiter à solliciter le référent handicap qui dispose d'une vision et d'une approche transversale du sujet**. Il est en capacité de proposer des solutions pour aider le manager et accompagner le collectif de travail à intégrer un agent en situation de handicap

Le dernier conseil serait de demander à chaque agent qui intègre une équipe, quels sont ses besoins pour travailler de manière efficiente (bureau réglable, vélo-bureau, tablette de bureau...). Cette interrogation se limite actuellement aux seuls agents en situation de handicap en lien avec le médecin du travail et le conseiller de prévention. Si cette question était généralisée, il n'y aurait plus de différence et c'est l'ensemble du collectif de travail qui en sortirait gagnant.



« la différence est un levier permettant d'enrichir le collectif de travail d'un point de vue métier mais aussi humain et non un frein. »

Frédéric LACAZE



Chargé de mission handicap
au sein de la Direction générale
des ressources humaines
de la Mairie de Toulouse et
de Toulouse Métropole

Toulouse
MAIRIE - MÉTROPOLÉ

« une politique handi-accueillante et handi-responsable »

Cette année, la loi « Handicap » fête ses 20 ans. À cette occasion, des actions ont été menées par la Direction générale des ressources humaines de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole. Pourriez-vous nous en dire plus ?

Dans le cadre des 20 ans de la loi du 11 février 2005, la mission handicap de la direction générale des ressources humaines a souhaité organiser une rencontre afin de faire le point sur les avancées, les défis et les perspectives en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Pour cela, nous avons fait appel à des personnes expertes dont Marie Anne Montchamp, ministre du handicap en 2005, ainsi que le directeur territorial du Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) Occitanie.

Cette rencontre a été introduite par Dominique Gilles, l'adjoint de notre directeur général des services (DGS), qui a rappelé tout le travail entrepris par nos collectivités en faveur de l'insertion professionnelle en partenariat avec tous les acteurs internes (dont les managers) ou externes depuis cette date :

« En collaboration avec le FIPHFP, la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole s'engagent à développer une politique handi-accueillante

et handi-responsable : près de 7,5 % (8,25 % actuellement) des agents municipaux sont en situation de handicap, 1 625 postes de travail ont été aménagés, et 2 400 agents ont été formés et sensibilisés au handicap. »

En résumé, nous pouvons dire que des progrès significatifs ont été réalisés depuis 2005, mais des efforts restent nécessaires. L'implication collective de tous les acteurs, dont les managers, est indispensable pour construire une société véritablement inclusive.

Dans ce but, notre collectivité participe depuis le début à « Duoday ». Ce dispositif permet de sensibiliser ses équipes, faire découvrir les qualités et compétences professionnelles des personnes en situation de handicap. En 2024, il y a eu 23 duos dans des métiers différents et actuellement, pour 2025, nous avons déjà 16 personnes volontaires pour y participer.

Selon l'évaluation que nous avons pu faire l'année dernière, cette journée a permis d'enrichir la perception du handicap des encadrants participants suite aux échanges avec les stagiaires en situation de handicap et la plupart souhaite renouveler l'expérience. De plus, certains participants ont contribué à d'autres événements organisés tels que sur l'endométriose ou la santé mentale afin de continuer l'acculturation au handicap.

Pour la deuxième année consécutive, un « tournoi sportif et inclusif » a été proposé aux agents de la collectivité. De quoi s'agit-il exactement ?

En 2024, à l'occasion des jeux olympiques et paralympiques, notre collectivité a organisé un tournoi interne de rugby fauteuil en collaboration avec le Stade toulousain handisport, club dont Jonathan Hivernat, joueur, est le capitaine de France de rugby fauteuil.

Cet événement, qui avait pour but de sensibiliser les agents à l'inclusion en les mettant momentanément en situation de handicap dans un cadre sportif, s'inscrit dans la politique des ressources humaines handi-accueillantes et handi-responsables de la collectivité, en lien avec la convention signée avec le FIPHFP.

Il y a eu 12 équipes participantes avec plus de 80 joueuses et joueurs de directions ou services différents (éducation, transition numérique, Europe et international, ...). Il y avait également une équipe composée de directeurs généraux dont Eric Ardouin, notre DGS.

De plus, le conseil municipal des enfants a lancé l'évènement. En effet, la sensibilisation commence dès le plus jeune âge.

Plus de 70 spectateurs sont venus supporter les différentes équipes qui ont pu être mises en situation de handicap moteur et a « permis aussi de montrer que le handicap peut se surpasser, même si cela demande des efforts, notamment en s'appuyant sur le collectif ! » selon Dominique Gilles, adjoint à notre DGS, dans un article pour notre direction de la communication interne.

En 2025, Eric Ardouin, DGS, a souhaité que cet évènement soit renouvelé et nous avons rajouté un stand de sensibilisation afin qu'au-delà de la mise en situation de handicap,

les participants puissent être sensibilisés et repartir avec quelques connaissances sur la thématique.

Quels en sont les bénéfices pour les participants et notamment les encadrants ? Qu'en retirent-ils ?

Les retours des joueurs et des supporters sont très favorables : « *Participer à ce tournoi a été un vrai plaisir pour toute notre équipe, joueurs comme supporters. Cette expérience nous a permis d'appréhender le handicap de manière conviviale, sportive mais surtout concrète. Nous sommes fiers d'avoir gagné avec une équipe paritaire et déjà prête à remettre notre titre en jeu l'année prochaine !* »

« *Ce fut une expérience très riche autour des valeurs du sport, de l'inclusion, du partage et de la cohésion d'équipe.* »

Au vu des éléments d'évaluation, nous pouvons nous rendre compte que les participants et encadrants souhaitent aller plus loin sur la connaissance du champ du handicap, en participant à des actions de formations, en mettant en place des actions de sensibilisation dans leur service ou en participant à « Duoday ».

Par exemple, la mission handicap a pu mettre en place une action de sensibilisation au handicap invisible via de la réalité handicap virtuelle et un jeu de plateau lors d'un séminaire de la direction des mobilités qui a participé au tournoi interne de rugby fauteuil.



Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr

©DGAFP - Novembre 2025 - ISBN : 978-2-11-179834-2



**MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**