



Handicap au travail et management :
nouveau numéro de La boussole du
manager



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 la loi Handicap en 2005, 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.

Conçu avec l'appui de notre réseau d'experts en management, [le septième numéro de La boussole du manager propose aux encadrants de proximité un éclairage sur la question du handicap au travail, ainsi que des leviers opérationnels pour un management plus inclusif.](#)

Un recueil de témoignages est proposé à la fin du document afin de partager des initiatives inspirantes conduites dans les trois versants de la fonction publique.

Télécharger la publication 



Le saviez-vous ?

80 % des handicaps sont dits « invisibles »

Ils surviennent au cours de la vie : troubles musculosquelettiques (TMS), déficiences auditives, sclérose en plaque... La représentation classique et stéréotypée de l'homme en fauteuil roulant masque une multitude de situations.

Dans la fonction publique, 5,93 % des agents publics sont titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Plusieurs actions de sensibilisation sont conduites et des formations en ligne sont proposées sur Mentor, la plateforme interministérielle de formation de agents de l'État.

- Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action ;
- Exercer les missions de référent handicap dans la fonction publique ;
- Vers un management inclusif ;
- Diversité et lutte contre les discriminations.

En savoir plus

Mardi 25 novembre 2025

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes : la fonction publique toujours mobilisée

25 novembre 2025

Ensemble, arrêtons les violences faites aux femmes.

#ToutesEtTousEgaux

3 9 19
ARRÊTONS LES VIOLENCES

Blagues sexistes, injures, harcèlement ou agressions sexuelles : aucune forme de violence sexiste ou sexuelle ne doit être tolérée. Que vous soyez victime ou témoin : il ne faut rien laisser passer.

La DGAFP réaffirme, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, l'engagement des employeurs publics à protéger l'ensemble des agents, alors que les femmes représentent 63 % des effectifs de la fonction publique.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et la prise en compte par l'employeur public des violences conjugales et intrafamiliales subies par les femmes au travail constituent un sujet important dans la fonction publique.

Des dispositifs de signalement existent pour les agents publics et peuvent être activés à tout moment. La DGAFP met à disposition deux guides pratiques d'accompagnement :

- le premier consacré aux outils statutaires et disciplinaires permettant de traiter

les situations de VSS ;

- le second dédié à la prise en compte des violences conjugales et intra-familiales lorsqu'elles sont identifiées sur le lieu de travail.

Des formations spécifiques sont également disponibles sur la plateforme interministérielle Mentor, à destination des employeurs comme des agents :

- Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir ;
- Lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

Par ailleurs, des projets portés par des employeurs des trois versants de la fonction publique, cofinancés par le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle, renforcent la prévention et l'accompagnement des femmes victimes de violences.

Découvrir les projets 

La lettre « Flash RH » est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Conception et réalisation : Aphania. Routage : logiciel Sympa.

Directeur de la publication : Boris MELMOUX-EUDE

Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON