



MINISTÈRE
DE L'EUROPE
ET DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan d'action recrutement, insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

2025 – 2028

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) contribue activement et toujours davantage à la mobilisation interministérielle pour un Etat plus inclusif en déployant une politique dynamique en faveur du recrutement et de la pleine insertion des agentes et agents en situation de handicap.

Celle-ci s'est d'ores et déjà traduite par la progression du taux d'emploi de bénéficiaires d'une obligation d'emploi (BOE) au ministère (de 4,16% de taux d'emploi direct en 2016 à 5,84% en 2024) et une amélioration des dispositifs d'accompagnement des agentes et agents en situation de handicap. Le présent plan d'action vise à amplifier cette dynamique positive et à surmonter les obstacles qui limitent encore la capacité du MEAE à atteindre ses objectifs.

Ces actions sont complémentaires de celles que le ministère mène à l'international pour soutenir et promouvoir les droits des personnes handicapées. Elles s'inscrivent dans le cadre de la convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH), que la France a signée en 2010 et de la stratégie de l'Union européenne 2021-2030.

Condition de plus d'efficacité de notre action, notre politique en faveur du handicap vise aussi à donner à notre diplomatie les visages reflétant la société française et sa diversité. L'obtention par le ministère du label Diversité de l'AFNOR permet d'affirmer cet engagement et de l'inscrire dans une démarche de long terme.

Ce plan couvre la période 2025-2028 et s'appliquera à l'ensemble des services de l'administration centrale et du réseau diplomatique et consulaire.

Piloté par la Task Force égalité-diversité, sous l'autorité du Directeur des ressources humaines, M. Etienne de Gonneville, et du Haut Fonctionnaire au handicap et à l'inclusion, M. Diego Colas, il fera l'objet d'une communication tant en interne qu'en externe.

Le handicap s'inscrit dans le 5ème volet de l'Agenda de la transformation mis en œuvre par le Directeur général de l'administration et de la modernisation, M. Julien Steimer, intitulé 'Diplomatie des talents'.

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) renouvellent pour la troisième fois leur convention pour une durée de quatre ans à hauteur de 375 000 euros, à partir de 2025.

SOMMAIRE

AXE 1 — LE RECRUTEMENT D'AGENTES ET D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

- Augmenter le nombre de places offertes pour les agentes et agents en situation de handicap (mesure 1)
- Amplifier le recrutement d'apprentis en situation de handicap (mesure 2)
- Favoriser l'insertion de l'agent ou de l'agente dans son service d'affectation (mesure 3)

AXE 2 — RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LES ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTES ET DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

- Garantir l'égalité de traitement (mesure 1)
- Garantir des déroulés de carrière équivalents à ceux de l'ensemble des agentes et agents du ministère (mesure 2)
- Proposer des aménagements de poste personnalisés en administration centrale, à domicile, aussi bien que dans les postes à l'étranger (mesure 3)
- Professionnaliser l'accompagnement des agentes et agents en situation de handicap (mesure 4)
- Recenser et renforcer l'accessibilité des bâtiments et des services collectifs mis à disposition des agentes et des agents (mesure 5)
- Développer l'accessibilité numérique (mesure 6)

AXE 3 — PERENNISER LA SYNERGIE ENTRE LES DIFFERENTS ACTEURS ET ACTRICES DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP

- Consolider la coordination des différents acteurs de la politique du handicap (mesure 1)
- Continuer à former le personnel encadrant et les équipes aux conséquences du handicap au travail et instaurer une formation à la prise en compte des pathologies psychiques (mesure 2)

AXE 4 — POURSUIVRE LE CHANGEMENT DE REGARD DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL SUR LE SUJET DU HANDICAP

- Poursuivre le développement de la formation (mesure 1)
- Développer une communication positive et inclusive sur la question du handicap (mesure 2)

AXE 1 — LE RECRUTEMENT D'AGENTES ET D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre du recrutement spécifique au bénéfice des personnes en situation de handicap, le MEAE recrutera, en 2025, 16 agents non fonctionnaires (3 en catégorie A, 3 en B, et 10 en C) et 3 agents fonctionnaires pourront bénéficier des recrutements par la voie de la promotion par détachement (1 en catégorie A et 2 en B).

Depuis 2016, chaque année, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères procède à la formation systématique des correspondantes et correspondants handicap ainsi que des membres des commissions de recrutement de travailleurs handicapés.

Bien que les mentalités évoluent, les collègues en situation de handicap entrés au ministère par d'autres voies de recrutement ne se font pas systématiquement connaître. Ils sont en effet libres de leurs choix.

MESURE 1

Augmenter le nombre de places offertes pour les agentes et agents situation de handicap

Objectif à atteindre

Atteindre et dépasser le plus rapidement possible un taux d'emploi direct de BOE de 6%.

Actions

- Augmenter le nombre de places offertes pour les agentes et agents bénéficiant d'un justificatif de la reconnaissance du handicap en cours de validité : conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- Diversifier les viviers de candidatures par une communication proactive élargie via divers réseaux, la participation aux rencontres organisées par les universités et écoles, la promotion de la voie de recrutement spécifique dans le cadre des actions de communication du MEAE (en particulier « Quai d'Orsay hors les murs », l'Académie diplomatique et consulaire et le Duoday) ;
- Développer un réseau de contacts avec les missions handicap des universités et des grandes écoles ;
- Organiser une table ronde virtuelle sur les métiers et les voies de recrutement au ministère orientée vers les publics étudiants et actifs en situation de handicap et les acteurs de la politique du handicap (CAP emploi notamment), tous les ans en novembre pour marquer la semaine européenne du handicap ;
- Poursuivre la professionnalisation du recrutement avec la formation systématique des nouveaux membres des commissions de présélection et de recrutement au titre du handicap, les nouveaux gestionnaires et affectataires RH ;
- Encourager, dans le respect de la liberté de l'agent, les collègues en situation de handicap entrés au ministère par d'autres voies d'accès (concours, contrats y compris

de courte durée) à se faire connaître ;

- S'assurer en particulier que les collègues qui ont fait valoir un besoin d'aménagement au titre du handicap en passant le concours sont bien informés de l'intérêt de déclarer leur situation de handicap à la Task Force égalité-diversité une fois admis et promouvoir un entretien particulier pour faire un point de situation ;
- Désigner un réseau d'agentes et d'agents volontaires du ministère pour mentorer les personnes bénéficiant d'une RQTH à la suite de leur recrutement sur une durée d'un an avec l'aide de l'association Handi'plomatie.

Indicateurs

- Taux de BOE recrutés ;
- Taux de BOE titularisés ;
- Pourcentage d'agents dotés de mentors.

MESURE 2

Amplifier le recrutement d'apprentis en situation de handicap

Objectif à atteindre

Amplifier le recrutement d'apprentis en situation de handicap

Actions

- Favoriser la communication avec les réseaux étudiants à travers une adresse électronique dédiée aux élèves en situation de handicap à la recherche d'un apprentissage ;
- Systématiser la diffusion des offres d'apprentissages publiées sur le portail PASS auprès des missions handicap des universités, en collaboration avec les services recruteurs ;
- Démarchage systématique des services en cas de candidature spontanée d'étudiant ou d'étudiante en situation de handicap répondant aux besoins du MEAE ;
- Inciter les services de l'administration centrale à accueillir des apprentis en situation de handicap à travers des actions de communication et une prise en charge de leur gratification par la DRH ;
- Communiquer à l'égard des apprentis en situation de handicap sur les voies de recrutement au sein du ministère ;
- Poursuivre la mise en œuvre du décret n°2020-530 *fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage*, avec pour objectif la titularisation d'un apprenti ou d'une apprentie.

Indicateurs

- Nombre d'apprentis titularisés au titre du décret n°2020-530 en 2026 ;
- Nombre d'apprentis recrutés ;

MESURE 3

Favoriser l'insertion de l'agent(e) ou de l'agent dans son service d'affectation

Objectif à atteindre

Assurer aux agent(e)s et aux agents en situation de handicap nouvellement recrutés ou affectés des conditions optimales d'intégration et d'exercice de leurs fonctions.

Actions

- Organiser systématiquement un entretien d'accueil avec la Task Force égalité-diversité, et si nécessaire le service social, pour les agent(e)s et les agents nouvellement recrutés au sein du ministère et assurer un suivi des besoins d'aménagement ;
- Former, avec l'appui d'un prestataire spécialiste du handicap, en insistant sur les handicaps visibles, les plus rares, et invisibles, les plus fréquents, en milieu professionnel, en collaboration avec le service social, les agent(e)s et les agents nouvellement recrutés et leur supérieure ou supérieur hiérarchique, pour favoriser une intégration optimale dans leur service en mettant l'accent sur l'importance d'une bonne communication au sujet des conséquences du handicap ;
- Communiquer sur les différentes sessions de formation mises en place tout au long de l'année à destination des personnels encadrants.

Indicateurs

- Nombre d'agent(e)s, agents, encadrantes et encadrants formés ;
- Nombre d'entretiens d'accueil par la Task Force égalité-diversité ;
- Taux d'entretiens menés par la Task Force égalité-diversité par rapport au nombre d'agent(e)s et d'agents nouvellement recrutés ;
- Taux de participation à la formation par rapport au nombre d'agent(e)s et d'agents nouvellement recrutés ;
- Taux de satisfaction des agents et leur N+1 ayant participé à une formation de sensibilisation au handicap.

AXE 2 — RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT ET LES ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTES ET AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le ministère entend renforcer sa politique de formation au bénéfice des agentes et des agents en situation de handicap ainsi que de leur hiérarchie, veiller à l'attractivité des déroulés de carrière et à l'absence de biais, tout en continuant à proposer des aménagements de poste innovants et facilitant l'autonomie des agentes et des agents grâce aux préconisations de la médecine du travail.

Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des agentes et des agents de droit public rémunérés par le MEAE qui disposent d'un justificatif de handicap en cours de validité délivré par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La Task Force et le Haut fonctionnaire au handicap s'engagent à organiser des réunions semestrielles sur la mise en œuvre du plan avec les représentants des organisations syndicales. Les membres d'Handi'plomatie sont invités à y participer.

MESURE 1

Garantir l'égalité de traitement

Objectif à atteindre

Poursuivre la lutte contre les préjugés en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle ainsi qu'aux concours et examens professionnels.

Actions

- Garantir aux agentes et aux agents en situation de handicap un égal accès à :
 - la formation professionnelle, en prenant en compte leurs contraintes particulières et en réalisant les aménagements nécessaires ;
 - aux concours et examens professionnels, en continuant de proposer l'aménagement d'épreuves (assistance d'une tierce personne pour la rédaction, mise à disposition d'équipements informatiques, tiers-temps, etc.) et en faisant mieux connaître cette voie de recrutement ;
 - aux emplois, par l'étude attentive des candidatures des personnes en situation de handicap postulant à des offres d'emploi contractuelles au sein du MEAE.
- Informer les agentes et les agents en situation de handicap des possibilités de recours s'ils s'estiment victimes de discriminations en raison de leur handicap ;
- Communiquer sur la cellule Tolérance zéro pour tout signalement de discrimination fondée sur le handicap.

Indicateurs

- Taux de traitement des signalements relatifs à des discriminations liées au handicap par la cellule Tolérance zéro ;

- Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE Nombre moyen de jours de formation de l'effectif total.

MESURE 2

Garantir un déroulés de carrière équivalent à celui de l'ensemble des agentes et agents du ministère

Objectif à atteindre

Garantir que les agentes et les agents en situation de handicap, quelle que soit leur voie de recrutement, bénéficient de perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité géographique et fonctionnelle équivalentes à celles de leurs collègues non titulaires d'un justificatif de reconnaissance du handicap.

Actions

- Garantir aux agentes et agents en situation de handicap s'étant signalés dans l'application Transparence le traitement prioritaire de leurs demandes d'affectation, conformément aux lignes directrices de gestion relatives aux mobilités ;
- Mettre en œuvre le nouveau dispositif de promotion/détachement prévu par le décret n°2020- 569 du 13 mai 2020 ;
- Réaliser une veille sur le taux de promotion (par examen professionnel et au choix) des agentes et des agents en situation de handicap afin d'identifier et prévenir d'éventuels biais par rapport aux agentes et agents qui ne disposent pas d'un justificatif de handicap ;
- Donner obligation à l'ensemble des postes d'intégrer des éléments d'information à destination des agentes et agents et d'ayants-droits d'agentes et d'agents en situation de handicap dans leur guide d'accueil ;
- Prendre en compte les contraintes des agentes et agents conjoint(e) ou parent de personnes en situation de handicap dans le choix des pays d'affectation en fonction des structures et des soins existants sans préjudice pour le déroulement de la carrière de l'agent ou de l'agente ;
- Accompagner au mieux les agentes et agents en situation de handicap déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions vers une nouvelle orientation professionnelle.

Indicateurs

- Taux de BOE ayant fait une mobilité ;
- Taux d'agentes et agents promus ;
- Nombre d'agentes et d'agents ayant été mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- Nombre de mises en retraite pour invalidité ;
- Nombre de reclassements.

MESURE 3

Proposer des aménagements de poste personnalisés en administration centrale, à domicile, aussi bien dans les postes qu'à l'étranger

Objectif à atteindre

Pérenniser la réponse individuelle aux besoins spécifiques de compensation des conséquences du handicap des agentes et des agents concernés.

Actions

- Assurer, via la Task-Force égalité diversité, la bonne coordination entre les prestataires de services ou d'équipements et les agentes et agents en situation de handicap ;
- Assurer la politique de prise en charge du transport adapté ;
- Réaliser, en cas de besoin, des études de poste par les services compétents avec l'intervention d'ergonomes pour les situations qui l'imposent ;
- Procéder à l'acquisition d'équipements sur site pour les agentes et agents en poste à l'étranger ou par la délégation de crédits aux postes, et organiser le déménagement d'équipements par l'intermédiaire de la valise diplomatique si nécessaire ;
- Assurer l'aménagement du domicile des agentes et agents en situation de handicap en télétravail en centrale, conformément aux dispositions du décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail ;
- Réduire les délais d'aménagements de poste de travail grâce à la bonne collaboration des services impliqués du ministère (DIL et DNUM).

MESURE 4

Professionaliser l'accompagnement des agentes et agents en situation de handicap

Objectif à atteindre

Améliorer encore l'accompagnement des agentes et agents en situation de handicap par les échanges interservices et l'anticipation de leur prise de fonction.

Actions

- Accompagner, lors d'un changement d'affectation, les agents et agentes en situation de handicap qui le souhaitent, ainsi que leur supérieur ou supérieure hiérarchique, pour favoriser leur intégration dans le nouveau service, y compris, le cas échéant, par une formation assurée avec l'appui d'un prestataire spécialiste du handicap en milieu professionnel ; prévoir, pour les situations les plus complexes, une formation du collectif de travail ;
- Informer au plus tôt, sous réserve de l'accord de l'agent ou de l'agente en situation de handicap, la hiérarchie (N+1) de son futur service d'accueil sur les aménagements nécessaires à la compensation de son handicap ;

- Informer les agents et les agentes sur leurs démarches de renouvellement de leur justificatif de handicap auprès des MDPH, avec le soutien du service social de la délégation à la solidarité et à l'engagement ;
- Informer et accompagner dans les démarches de reconnaissance administrative du handicap, les agents et les agentes dont le handicap survient au cours de la carrière. Anticiper et les préparer à la reprise du travail ;
- Renforcer le suivi, par la médecine de prévention en lien avec la Task Force égalité-diversité, des besoins d'aménagement des agentes et agents en situation de handicap tout au long de leur carrière ;
- Accompagner tout au long de leur carrière les agentes et les agents en situation de handicap ; les informer des dispositions réglementaires qui s'appliquent spécifiquement à eux ;
- Permettre aux collègues en situation de handicap qui le souhaitent de bénéficier des dispositions spécifiques relatives au télétravail prévues par la réglementation, s'assurer de leur bonne information à ce sujet et les accompagner en ce sens, notamment au travers des aménagements ;
- Signaler les demandes d'attribution de logement social pour les collègues en situation de handicap à la délégation à l'engagement et à la solidarité ;
- Organiser des réunions pour permettre des échanges de bonnes pratiques entre les encadrants sur le management adéquat des agents en situation de handicap.

Indicateurs

- Taux de satisfaction des demandes d'aménagement ;
- Moyenne du délai de mise à disposition de l'aménagement nécessaire des agentes et agents nouvellement recrutés ou en changement d'affectation ;
- Taux de satisfaction des demandes d'entretien ;
- Formations d'accompagnement accessibles à 100% des agentes et agents qui le souhaitent ;
- Nombre de réunions des personnels encadrants ;
- Nombre d'encadrantes et d'encadrants participant aux échanges de bonnes pratiques à travers un 'Club' spécifique.

MESURE 5

Recenser et renforcer l'accessibilité des bâtiments et des services collectifs mis à disposition des agents

Objectif à atteindre

Disposer d'un état des lieux clair de l'accessibilité et systématiser la prise en compte de cette dimension dans tous les projets immobiliers du MEAE.

Actions

- Poursuivre le travail de mise en conformité des différents sites, en centrale et en

poste ;

- Réaliser un bilan des actions conduites dans ces domaines et identifier les priorités en matière de travaux à entreprendre ;
- Actualiser la cartographie de l'accessibilité des postes à l'étranger, à partir des informations fournies par les postes diplomatiques et consulaires sur le terrain, afin de permettre aux agentes et agents en situation de handicap de mieux préparer leur départ à l'étranger ;
- Prévoir systématiquement la mise en accessibilité des bâtiments lors de projets de construction ou de rénovation ;
- Systématiser la mise en place d'une signalisation adaptée dans les couloirs, les ascenseurs, les escaliers, etc. ;
- Veiller à ce que les services collectifs mis à disposition des agents soient accessibles aux personnes en situation de handicap (fontaines à eau, distributeurs, tables, ...) en intégrant cette exigence dans la procédure pour toute commande ;
- Suivi des dossiers par la Task Force et le référent handicap désigné au sein de la DIL.

MESURE 6

Développer l'accessibilité numérique

Objectif à atteindre

Poursuivre la modernisation et l'accessibilité des applications dans le respect des contraintes liées au handicap.

Actions

- Valoriser le rôle des correspondantes et correspondants handicap de la DNUM à Paris et à Nantes ; assurer leur formation/sensibilisation à la réponse aux publics à besoin particuliers ;
- Poursuivre le travail de coordination entamé entre les correspondantes et correspondants égalité des chances et les correspondantes et correspondants handicap (à Nantes et à Paris) de la DNUM ;
- Actualiser un inventaire des logiciels compatibles avec les applications et les systèmes de sécurité spécifiques du MEAE ;
- Intégrer systématiquement la notion d'accessibilité dans le développement de nouvelles applications métier, notamment via la constitution d'un vivier d'agentes et d'agents en situation de handicap susceptibles de tester les logiciels existants et ceux en développement ;
- Mettre en place des panels d'agentes et d'agents testeurs de logiciels avec l'aide d'Handi'plomatie ;
- Contacter DNUM assistance avec la mention 'Priorité' dans le titre pour un traitement plus rapide ;
- Veiller à la prise en compte de l'accessibilité dans le développement de nouvelles

applications et de nouveaux matériels ainsi que dans le choix des progiciels et logiciels « sur étagère ».

Indicateurs

- Nombre d'applications métiers et Intranet accessibles ;
- Taux de satisfaction suite aux équipements reçus ;
- Temps de traitement des mails 'Priorité' par la DNUM ;
- Nombre de correspondantes et de correspondants formés.

AXE 3 — PERENNISER LA SYNERGIE ENTRE LES DIFFERENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP

MESURE 1

Consolider la coordination des différents acteurs de la politique du handicap

Objectif à atteindre

Consolider la synergie entre les différents acteurs du domaine du handicap au MEAE, chacun dans leurs compétences respectives.

Actions

- Tenir un dialogue *ad hoc* de suivi individuel pour les agentes et les agents en situation de handicap dont la situation le nécessite, en associant selon les besoins la Task Force égalité diversité, la délégation à la solidarité et à l'engagement, la médecine de prévention, le service social et/ou les psychologues ;
- Organiser annuellement, sous l'autorité de la DGAM et de la DRH une réunion rassemblant les acteurs de la politique du handicap du Ministère (dimension interne au ministère).

MESURE 2

Continuer à former les encadrants et les équipes aux conséquences du handicap au travail et instaurer une formation à la prise en compte des pathologies psychiques

Objectif à atteindre

Systématiser la formation à la totalité des interlocuteurs et interlocutrices de la DRH qui sont en relation avec les agentes et les agents en situation de handicap.

Actions

- À chaque rotation de personnel, s'assurer de la formation des nouveaux gestionnaires et affectataires RH aux spécificités de l'accompagnement et du suivi des agentes et des agents en situation de handicap ;
- Assurer une sensibilisation des correspondants égalité et affectataires aux handicaps psychiques.

Indicateurs

- Taux de formation parmi les nouveaux affectataires et gestionnaires RH ;
- Taux de formation des affectataires au handicap psychique ;
- Nombre d'agentes et agents sensibilisés au handicap en milieu professionnel.

AXE 4 — POURSUIVRE LE CHANGEMENT DE REGARD DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL SUR LE SUJET DU HANDICAP

Objectif à atteindre

Former graduellement l'ensemble de la communauté de travail et combattre les stéréotypes liés au handicap.

MESURE 1

Poursuivre le développement de la formation

Actions

- Sensibiliser l'ensemble des nouveaux agents et agentes au handicap en milieu professionnel et aux handicaps psychiques, dans le cadre d'une formation obligatoire ;
- Sensibiliser l'ensemble des représentants syndicaux lors d'une formation ;
- Former les publics définis comme prioritaires à l'accompagnement d'une agente ou d'un agent en situation de handicap, en adaptant lorsque c'est possible les formations aux besoins spécifiques : (nouvelle formation sur les maladies psychiques) primo-encadrants, encadrants supérieurs, référents égalité, représentants du personnel, conseillers et gestionnaires RH, personnels socio-médicaux ;
- Promouvoir auprès de l'ensemble des agentes et agents d'administration centrale et du réseau diplomatique et consulaire, dans le cadre de la formation professionnelle continue, les modules disponibles sur les plateformes Diplomatica et Mentor, pour sensibiliser le plus grand nombre.

Indicateurs

- Elaboration d'une stratégie de formation sur le handicap ;
- Nombre d'agentes et d'agents formés, pour chacun des publics ciblés par la stratégie, en pourcentage.

MESURE 2

Développer une communication positive et inclusive sur la question du handicap

Actions

- Développer et diversifier la communication interne et externe autour du handicap tout au long de l'année ;
- Mettre en valeur la diversité et la qualité des parcours professionnels des agentes et des agents en situation de handicap dans la communication interne et externe du ministère, notamment à travers la réalisation de vidéos de témoignages ;
- Renforcer l'engagement du ministère dans l'opération Duoday en mobilisant encore plus de services à l'administration centrale et en associant davantage de postes du réseau diplomatique et consulaire à l'étranger lors de la semaine européenne pour

l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ;

- Travailler en lien avec l'association Handi'plomatie sur des projets communs de communication et de sensibilisation ;
- S'assurer que les supports de communication relatifs aux recrutements et aux carrières mentionnent la question du handicap (site internet, intranet, guides de la DRH, etc.).

Indicateurs

- Nombre de supports de communication créés ou actualisés ;
- Nombre de duos constitués pour Duoday ;
- Nombre d'échanges avec Handi'plomatie.

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
Direction des ressources humaines
27, rue de la Convention
75732 Paris Cedex 15
diplomatie.gouv.fr