Actes de CORIA-TALN 2026
Nantes, France, 29 juin au 3 juillet 2026

Architecture multi-agents au service de la RQTH

Rita Nohra[1], Natalia Kalashnikova[1], Mohamad Al Assaad[1]
(1) Talan Research and Innovation Center, Paris, France rita.nohra@talan.com, natalia.kalashnikova@talan.com, mohamad.al-assaad@talan.com

RÉSUMÉ

Cette étude en cours présente un outil numérique basé sur des agents IA pour aider à déterminer le potentiel d'éligibilité à la RQTH des salariés d'une entreprise. L'outil sera testé sur des personas synthétiques, qui simulent divers profils de salariés. L'objectif est de fournir un premier niveau d'information et d'orientation, de manière confidentielle et accessible. Dans cet article, nous montrons l'architecture de l'outil, la génération de bases de données synthétiques, ainsi que les travaux futurs.

ABSTRACT

Multi-agent architecture for RQTH

This ongoing project presents a digital tool based on AI agents to assist in detecting the potential eligibility of a company's employees for RQTH (Recognition of the Quality of Handicapped Worker). The tool will be tested on synthetic personas that simulate various employee profiles. The objective is to provide a first level of information and guidance in a confidential and accessible manner. This article presents the tool's architecture, demonstrates the generation of a synthetic database, and outlines future work.

MOTS-CLÉS : Agents IA, chatbot, handicap.

KEYWORDS: AI agents, chatbot, disability.

1 Introduction

En France, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une reconnaissance officielle d'un handicap qui affecte le travail. Elle permet aux travailleurs concernés d'accéder à des aménagements et à des dispositifs d'accompagnement pour trouver ou conserver leur emploi. Elle est attribuée à "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique" (République française, 2024). La RQTH est un dispositif géré par les Maisons Départementales de Personnes Handicapées (MDPH) et accordé selon des critères médicaux et sociaux. La démarche pour obtenir la RQTH est souvent perçue comme longue et difficile. En effet, les délais des traitements des dossiers dans les MDPH peuvent être importants. Par exemple, le rapport de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) de l'enquête menée en décembre 2024 montre que 50% des participants sont insatisfaits des délais de réponse de leur MDPH (CNSA, 2026). Pourtant, malgré ses avantages, la démarche reste peu initiée parce qu'elle est complexe, peu connue pour de nombreuses personnes. Les processus actuels reposent essentiellement sur des entretiens humains, avec les services RH, le médecin du travail ou la MDPH, ce qui peut entraîner des freins psychologiques, un manque d'information et un risque élevé de non-recours. Dans ce

Cette œuvre est mise à disposition sous licence Attribution 4.0 International.

contexte, la présente étude vise à développer un outil numérique d'aide à la détection du potentiel d'éligibilité à la RQTH. Cet outil est conçu pour informer les collaborateurs, les guider dans une première auto-évaluation et faciliter leur orientation vers les dispositifs adaptés. L'objectif de cet outil est, d'une part, de lever les freins au démarrage de la démarche en proposant un espace confidentiel, anonyme et accessible. D'autre part, il aide les entreprises à répondre à leur obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH), ce qui est en accord avec les politiques de renforcement de l'identification et de l'accompagnement des personnes RQTH. Sur le plan scientifique, le projet étudie l'utilisation de dispositifs numériques d'auto-évaluation, basés sur des agents IA, dans des contextes sensibles de la santé et dans des démarches administratives complexes.

2 Etat de l'art

Depuis peu, le handicap n'est plus défini uniquement par une pathologie, mais comme le résultat de l'interaction entre une personne ayant des déficiences et un environnement inadapté qui produit des situations handicapantes (AGEFIPH, 2022; Newman-Griffis *et al.*, 2022). En France, la loi de 2005 définit le handicap comme une limitation de l'activité ou une restriction de la participation à la vie en société, subie en raison d'une altération importante et à long terme des fonctions physiques ou psychiques (Roy-Hatala, 2009). La recherche souligne que environ 80 % des cas de handicap sont invisibles. Cela inclut des incapacités physiques, sensorielles ou cognitives qui ne sont pas évidentes à l'extérieur, mais nécessitent des aménagements spécifiques (AGEFIPH, 2022). Une évolution majeure dans les lois françaises a été la reconnaissance officielle du handicap qui concerne la santé mentale, distincte du handicap mental ou cognitif. Les troubles psychiques, comme la dépression chronique ou les psychoses, sont désormais reconnus comme pouvant entraîner une situation de handicap professionnel nécessitant un suivi et des aménagements de poste (Roy-Hatala, 2009).

Malgré les démarches mises en place en Union Européenne, il existe toujours un écart : en Europe, seulement 51 % des personnes handicapées occupent un emploi, contre 75 % pour le reste de la population (AGEFIPH, 2022). Ainsi, un candidat en situation de handicap obtient 15 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence (Naschberger, 2008). Les freins incluent les stéréotypes, le manque d'accessibilité et la surreprésentation des emplois précaires (AGEFIPH, 2022).

En Europe, les pays déploient des stratégies d'inclusion des personnes en situation de handicap selon trois modèles principaux. Le premier modèle, majoritairement adopté en Europe (16 pays, dont la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne), impose un quota d'emploi, sous peine de sanctions financières versées à des fonds dédiés. Le deuxième modèle, utilisé principalement par les pays nordiques et le Royaume-Uni, refuse la logique des quotas au profit du principe de non-discrimination et de l'aménagement raisonnable du poste de travail. Et, enfin, le troisième modèle, pratiqué en Belgique et les Pays-Bas, combine des quotas faibles avec des subventions importantes pour l'embauche et l'aménagement (AGEFIPH, 2022). Le modèle français repose donc sur une imposition d'un quota d'emploi traduit par l'emploi des personnes ayant la RQTH. Ainsi, il est important pour les entreprises d'identifier et d'accompagner les personnes susceptibles d'être éligible à cette reconnaissance. Toutefois, la détection de ces besoins en milieu professionnel nécessite une approche autonome et confidentielle. C'est dans cette optique que cette étude a développé un outil d'aide à la détection d'éligibilité à la RQTH.

3 Méthodologie

L'architecture du système proposé repose sur un paradigme multi-agents, illustré par la Figure 1. Cette structure a été conçue pour proposer un accompagnement personnalisé, adaptant la profondeur de l'analyse selon la complexité de la situation de l'utilisateur.

La première étape consiste en un recueil de données via un questionnaire construit à partir des référentiels officiels de la RQTH. Ce formulaire analyse le contexte personnel, professionnel et fonctionnel du candidat (notamment la nature des limitations, les contraintes du poste, les besoins d'aménagement,...). La première version de l'outil s'appuyait sur un système de points. Cependant, cette approche a été écartée en raison de plusieurs limites :

- L'absence de sources officielles quantifiant la pondération des critères d'attribution ;
- L'opacité des processus d'évaluation et de l'importance relative des variables au sein des MDPH ;
- L'impossibilité d'établir un système de points universel capable de mesurer des différences dans les parcours individuels.

Pour pallier ces contraintes, l'architecture présentée en Figure 1 privilégie une approche basée sur deux agents IA capables d'analyser et de s'adapter dynamiquement à la situation de chaque profil.

3.1 Agent 1 : Evaluateur

Le premier agent du système, désigné comme l'Agent Évaluateur, a pour but d'évaluer l'éligibilité potentielle de l'utilisateur à la RQTH. Son fonctionnement repose sur le paradigme de RAG (*Retrieval-Augmented Generation* - Génération Augmentée par Récupération), permettant de coupler les capacités de raisonnement d'un LLM à des sources de données externes et certifiées.

Cet Agent traite et croise trois types d'informations. D'abord, les réponses au questionnaire initial sont injectées sous format JSON, constituant le contexte de l'analyse. Puis, un corpus de documents issus des MDPH est intégré à la base de connaissances de l'agent. De plus, l'agent dispose d'un accès aux sources gouvernementales officielles (notamment la référence (République française, 2024)), garantissant une veille sur les dernières dispositions réglementaires. Afin de réaliser l'analyse la plus personnalisée possible, l'Agent 1 engage un processus itératif sous forme de dialogue (chatbot). En s'appuyant sur les réponses du questionnaire, il identifie les zones d'ambiguïté ou les informations manquantes. Il génère alors des questions ciblées, adaptées à la situation de l'utilisateur, afin de préciser les dimensions personnelles et professionnelles nécessaires à l'évaluation. Le mécanisme RAG présente une base de connaissances qui permet d'ancrer les question posée sur les critères légaux en vigueur.

À l'issue de l'entretien, l'Agent 1 évalue la situation de l'utilisateur selon quatre critères principaux :

- Critère 1 : Altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou physique.
- Critère 2 : Durée supérieure à 12 mois continus et documentés.
- Critère 3 : Réduction effective des capacités d'insertion ou de maintien dans l'emploi.
- Critère 4 : Identification de besoins spécifiques en aménagements.

L'intégrité de cette analyse est garantie par sa conformité au cadre législatif. Les critères 1 et 3 sont directement issus de l'article L5213-1 du Code du travail (République française, 2008) qui définit le travailleur handicapé comme : "*toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique,*

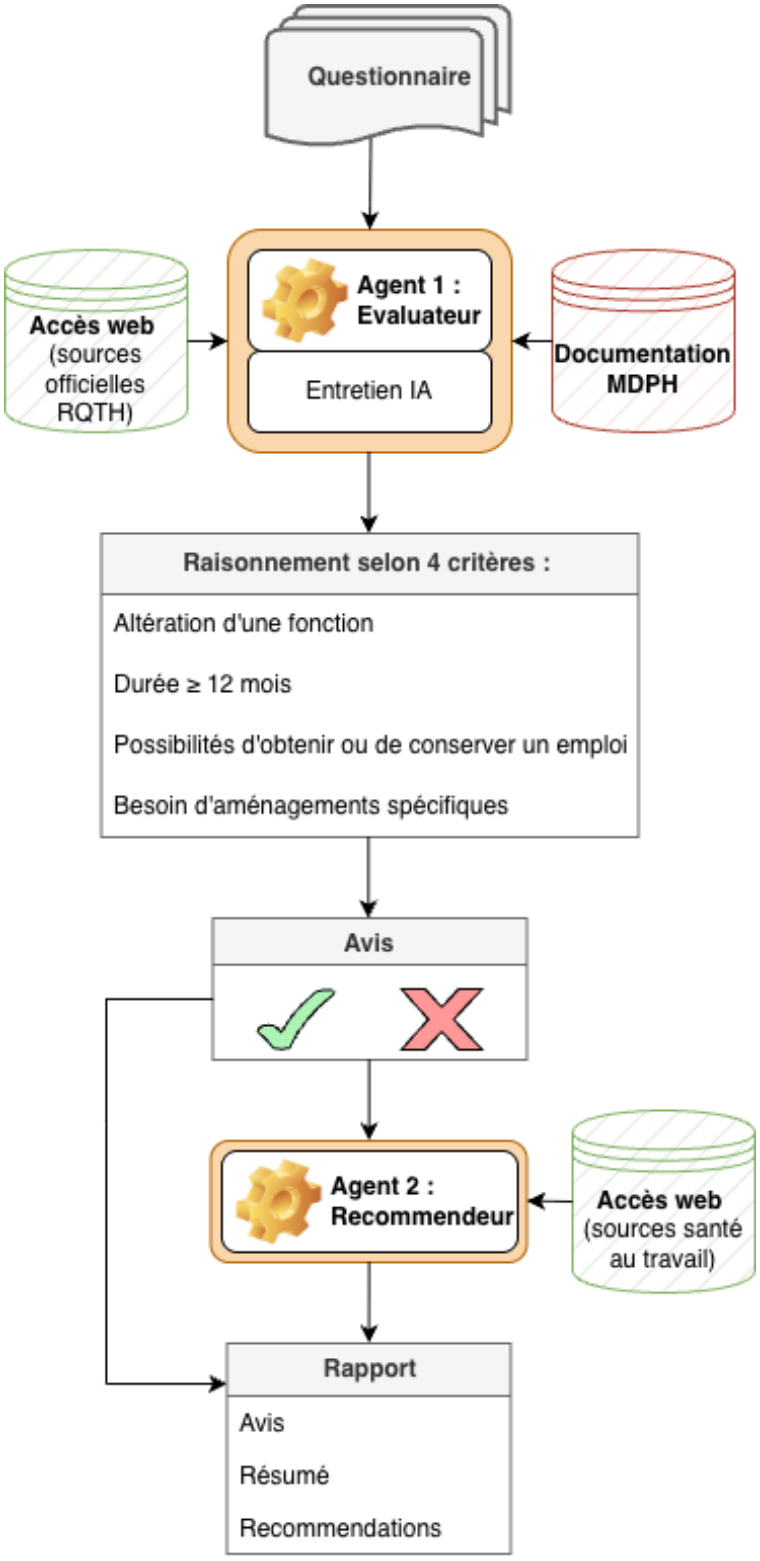

FIGURE 1 – Architecture de l'outil d'évaluation de l'éligibilité RQTH

sensorielle, mentale ou psychique". Le critère 2 découle de l'article L114-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), qui mentionne une "altération substantielle et durable" (République française, 2005). L'interprétation du mot "durable" est détaillée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) dans ses guides méthodologiques qui établissent une convention fixant à un an le seuil entre une limitation temporaire et une limitation durable ouvrant droit à compensation. Finalement, le critère 4 est justifié par l'article L5213-2 du Code du travail (République française, 2022). Cet article n'est pas en lui-même une condition pour obtenir la RQTH mais il décrit l'obligation de l'employeur envers une personne qui a déjà la RQTH. Selon cet article, l'employeur doit prendre des "mesures appropriées" pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder, de conserver et de progresser dans leur emploi. Donc, en demandant la RQTH, la personne demande en réalité que son besoin de "mesures appropriées" soit officiellement reconnu. À l'issue de ce raisonnement, l'Agent 1 émet un avis d'égibilité qui sera transmis à l'Agent 2.

3.2 Agent 2 : Recommendeur

Le second agent du système, désigné comme l'Agent Recommandeur, a pour fonction de résumer les informations recueillies et de formuler des recommandations personnalisées. Il a un double rôle : orienter l'utilisateur dans ses démarches administratives liées à la RQTH et proposer des leviers pour améliorer sa qualité de vie au travail.

Comme l'Agent 1, l'Agent 2 Recommandeur repose sur RAG. Neanmoins, il a à sa disposition un autre corpus documentaire qui se distingue par sa spécialisation technico-préventive. L'agent interroge une base de connaissances dédiée à la santé et à l'organisation du travail, intégrant par exemple les référentiels de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), les guides méthodologiques de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), ... Grâce à cette approche, l'Agent 2 est capable de corréler les limitations spécifiques de l'utilisateur avec des solutions d'aménagement concrètes. Le processus se termine par l'édition d'un rapport au format PDF, qui comprend trois sections : un résumé de l'échange et une estimation argumentée du potentiel d'éligibilité à la RQTH, une liste de solutions personnalisées concernant des aménagements de matériel et d'organisation, et des conseils pour initier la demande de RQTH (par exemple, l'orientation vers la médecine du travail, le référent handicap ou les associations spécialisées).

4 Base de données synthétiques

Le développement d'un outil numérique visant à détecter le potentiel d'éligibilité à la RQTH nécessite la mise en place d'un protocole d'évaluation, tout en respectant des contraintes de confidentialité et de conformité réglementaire. Dans ce contexte, le choix a été fait de recourir à la création d'une base de données synthétiques composée de personas fictifs.
Un persona correspond à un profil fictif décrivant une situation réaliste d'une personne confrontée ou non à des difficultés pouvant affecter son activité professionnelle. Chaque persona est représenté par un ensemble de variables, comprenant notamment des éléments socio-professionnels (âge, statut d'emploi, type de poste), des difficultés fonctionnelles (limitations de mobilité, fatigue chronique, douleurs, troubles sensoriels ou cognitifs...), ainsi que des informations liées au travail (contraintes physiques, rythme, environnement, interactions sociales, nécessité d'adaptations...). L'objectif de l'utilisation de personas fictifs est de :

— Faire des tests de cas réalistes couvrant une diversité de situations, avec ou sans handicap. Le but est d'évaluer l'outil numérique dans différentes situations, telles que la non-éligibilité ou un handicap visible ou invisible.
— S'affranchir des problèmes liés à l'utilisation de données réelles sensibles lors de l'étape de test. En effet, les informations liées à la santé constituent des données particulièrement sensibles, ce qui complique leur utilisation. De plus, l'utilisation de personas fictifs réduit le risque d'identification des personnes.

La génération du jeu de données synthétiques repose sur deux impératifs majeurs : le maintien de la cohérence sémantique des informations et le respect des propriétés statistiques de la population de référence. Dans un premier temps, les champs attendus pour chaque persona sont définis afin de garantir un format homogène pour les phases de test et d'évaluation. Chaque profil synthétique est ainsi décrit à travers un ensemble de variables, notamment : l'âge, le poste occupé, la situation personnelle, le niveau de potentiel d'éligibilité, les déficiences ou limitations, les objectifs et motivations, les freins et craintes, et enfin les besoins identifiés (par exemple, en termes d'accompagnement, d'aménagement ou de clarification administrative).
Dans un second temps, l'analyse de statistiques de population constitue une étape essentielle. Le but de cette étape est d'éviter la génération d'un échantillon déséquilibré, autrement dit, une surreprésentation de certains cas ou une sous-représentation d'autres cas. Pour ce faire, le nombre total de personas à créer est fixé puis réparti selon les quotas trouvés à partir des études d'Eurostat selon handicap ou non handicap. Cette répartition tient également compte des quotas de genre (hommes vs femmes), des tranches d'âge (entre 18 et 29 ans, 30 et 39 ans, 40 et 49 ans...) et du type de handicap (moteur, sensoriel ou cognitif) ainsi que du niveau de limitations (majeur, modéré ou aucun).

4.1 Génération des personas

Une première phase de test a été menée avec un échantillon restreint de cinq personas. Ces profils ont été créés manuellement pour couvrir cinq cas d'usage : un handicap visible (moteur), trois handicaps invisibles (sensoriel, psychique et maladie chronique), ainsi qu'un profil sans handicap.
Un exemple d'une de ces cinq personas est décrit dans la Table 1. Il s'agit d'une personne de 22 ans, stagiaire en communication, qui se déplace avec des béquilles depuis un accident de voiture survenu à l'âge de 15 ans. Cette personne nécessite des aménagements spécifiques dans son environnement de travail, notamment en raison de limitations liées au port de charges lourdes, à la mobilité, ainsi qu'à l'impossibilité d'emprunter les escaliers. Elle souhaite initier les démarches de RQTH de manière autonome, mais ne dispose pas d'informations suffisantes sur le processus, les interlocuteurs compétents ou les étapes administratives. Elle a donc recours à l'outil pour s'informer sur le processus RQTH et sur son éligibilité.

Cependant, pour garantir la robustesse de l'outil, il est nécessaire de le tester sur un échantillon plus large et plus représentatif de la population française. Le but est donc de créer un échantillon de 100 personnes répondant aux contraintes démographiques. Les données démographiques ont été prises de deux répertoires d'Eurostat (Eurostat, 2026) qui fournissent des données européennes. Les deux répertoires sont :

— Limitations fonctionnelles physiques et sensorielles : Ce répertoire fournit le type de limitation (motrice ou sensorielle) pour chaque catégorie de genre (homme/femme), d'âge (15–24 ; 25–34 ; 35–44 et 45–54), de sévérité (modérée, sévère), de niveau d'éducation (ISCED 0–2 ; 3–4 ; 5–6) et la valeur en pourcentage de la population.
— Maladies chroniques : Ce répertoire fournit la maladie chronique déclarée (diabète, hyperten-

TABLE 1 – Exemple d'un persona synthétique.

Champ	**Description du Persona**
Âge	22
Poste	Stagiaire en communication
Situation personnelle	Se déplace en béquille depuis un accident de voiture à 15 ans.
Limitations	Ne peut pas porter de charges lourdes, impossibilité d'emprunter les escaliers, difficultés de déplacement sans béquilles.
Objectifs et motivations	Trouver un emploi adapté, réaliser les démarches de manière autonome sans dépendre de l'employeur.
Freins	Crainte d'être stigmatisée, manque d'information sur les démarches, appréhension des procédures administratives.
Besoins identifiés	Explication claire de la RQTH, des étapes de la procédure et estimation du potentiel d'éligibilité.
Potentiel RQTH	Fort

sion, respiratoire, depression, asthme...) pour chaque catégorie citée ci-dessus.

Le processus de synthèse des profils s'appuie sur un LLM configuré par un couplage de ressources. La première entrée fournit la base démographique de référence, tandis que la seconde constitue un schéma directeur détaillant la structure de chaque persona. Ce fichier d'instructions encadre les données générées en explicitant les contraintes de remplissage et les options prédéfinies pour les variables catégorielles (voir Table 2). Le LLM a été chargé de générer les 100 profils en respectant les quotas statistiques et en remplissant de manière cohérente les champs narratifs (par exemple, en créant des noms et adresses fictifs pour des médecins).

Pour chaque persona dans la base de données synthétique, est associé un potentiel d'éligibilité (Fort, Moyen, Faible, Nul). L'évaluation du potentiel d'éligibilité repose sur un protocole de validation hybride. Dans un premier temps, une estimation préliminaire est générée par le LLM à partir des variables des personas. Ce score est ensuite soumis à une expertise humaine pour révision, vérification et validation finale. Cette méthodologie présente toutefois des limitations liées à la nature du processus administratif étudié. L'attribution de la RQTH relève d'une décision souveraine des MDPH, issue d'un cadre multidimensionnel, intégrant des variables contextuelles et une part de subjectivité décisionnelle que la modélisation ne peut pas reproduire. Par conséquent, le "potentiel d'éligibilité" défini dans cet article doit être interprété comme une évaluation théorique fondée sur l'expertise des documents disponibles. Le caractère fictif des personas synthétiques rend le potentiel d'éligibilité assigné invérifiable. En l'absence de dossiers réels ayant fait l'objet d'un arbitrage administratif, il est impossible de confirmer la corrélation entre notre étiquetage théorique et la décision effective qui aurait été rendue par une commission départementale.

La procédure de génération est en cours de validation. Les variables démographiques du corpus feront l'objet d'un test de conformité par rapport aux répartitions observées dans la population de référence. Le jeu de données sera affiné en conséquence pour assurer la validité statistique de l'échantillon.

Enfin, un script d'automatisation permet de tester l'outil sur l'ensemble du corpus de personas. L'évaluation de la performance repose sur la comparaison systématique entre l'avis d'éligibilité produit par l'architecture multi-agents et le diagnostic initial validé par l'expert.

TABLE 2 – Grille de Spécifications et Options pour la Génération des Personas

Champ	Options	Spécifications / Contraintes
Nom et prénom	–	Générer un prénom, un nom, et une ville de résidence en France.
Age	24–64	Choisir un entier. La sélection doit suivre la distribution statistique du fichier de référence sur les limitations.
Diagnostic	Oui (spécialiste) ; Oui (généraliste) ; En attente ; Non ; Préfère ne pas répondre.	Sélectionner une des options fournies.
Années de début du problème impactant	0–20 ans	Choisir une durée cohérente avec l'âge du persona.
Limitations fonctionnelles	Mobilité ; Préhension ; Communication ; Cognitifs ; Fatigue chronique ; Psychiques.	Choisir une ou plusieurs options. Assurer la cohérence (ex : pas de trouble moteur pour un handicap purement psychique).
Métier (ESN)	–	Indiquer un intitulé de poste existant dans une Entreprise de Services du Numérique (ESN).
Tâches principales	–	Décrire succinctement les missions et activités principales du poste.
Impact sur le travail	Impossibilité ; Difficultés importantes ; Ralentissement ; Gêne ; Confort uniquement ; Sans emploi.	Choisir l'option la plus cohérente avec le handicap et les tâches.
Aménagements par l'employeur	Oui (formels) ; Oui (informels) ; Ajustements ponctuels ; Non ; Non applicable.	Sélectionner une option.
Priorité de la demande	Urgent ; Important ; Modéré ; Faible ; Exploratoire.	L'option doit être "Exploratoire" si la personne ne travaille pas ou n'a pas de limitations.
Motivation et objectifs	Besoin d'aménagements ; Protections juridiques ; Accès à des aides ; Conseil du médecin ; Exploration ; Demande de l'employeur.	Les options "Besoin urgent" ou "Demande de l'employeur" sont incohérentes si la personne ne travaille pas.

5 Conclusion et travaux futurs

Ce travail présente un outil numérique visant à détecter le potentiel d'éligibilité à la RQTH et à accompagner l'utilisateur dans la compréhension de ces démarches. L'outil proposé est basé sur une approche multi-agents qui permet d'analyser les situations professionnelles et personnelles de l'utilisateur. Il permet ainsi d'évaluer son éligibilité à la RQTH. Pour tester et évaluer cet outil, un jeu de données synthétique est créé à partir des données statistiques de la population française. Elle permet de s'affranchir des problématiques de confidentialité et d'anonymat.
Cependant, cette approche présente quelques limites. Premièrement, les agents IA sont construits à

partir de ressources officielles partagées publiquement par l'administration. Cependant, les pratiques réelles au sein des MDPH demeurent inconnues. Ainsi, même si l'outil peut fournir une estimation du potentiel d'éligibilité, il ne peut pas garantir une correspondance avec la décision finale de la MDPH. Deuxièmement, les utilisateurs de l'outil peuvent être réticents à partager des informations personnelles sensibles avec une IA. L'adoption de cet outil par une grande partie de la population reste donc incertaine.
Enfin, il est essentiel de rappeler que l'outil proposé doit être utilisé comme un système d'aide à l'information et à l'orientation. Le résultat fourni constitue une indication du potentiel d'éligibilité fondée sur les informations déclarées par l'utilisateur, mais il ne remplace pas la décision officielle des MDPH.

Références

AGEFIPH (2022). *Europe : l'emploi des personnes en situation de handicap : Panorama, enjeux et perspectives*. Rapport / Étude N° 17bis, AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Consulté le 12 mai 2026.

CNSA (2026). Votre mdph votre avis, résultats de l'enquête nationale au 31 décembre 2024. https://www.cnsa.fr.

EUROSTAT (2026). Disability statistics. https://ec.europa.eu/eurostat.

NASCHBERGER C. (2008). La mise en oeuvre d'une démarche " diversité en entreprise ". Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap. *Revue management & avenir*, **18**(18), 42–56. DOI : 10.3917/mav.018.0042, HAL : hal-00765474.

NEWMAN-GRIFFIS D., RAUCHBERG J. S., ALHARBI R., HICKMAN L. & HOCHHEISER H. (2022). Definition drives design : Disability models and mechanisms of bias in ai technologies.

ROY-HATALA C. L. (2009). Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE (2005). Code de l'action sociale et des familles, article l114. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006796449. Consulté sur Légifrance.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE (2008). Code du travail, article l5213-1. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903699. Consulté sur Légifrance.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE (2022). Code du travail, article l5213-2. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045212949. Consulté sur Légifrance.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE (2024). Mon parcours handicap : Le site d'information officiel pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants. https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/.