



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



80% des handicaps sont invisibles

handicap.agriculture.gouv.fr

**STOP
JUGEMENTS
HATIFS**

SUIVI DU PLAN MINISTERIEL HANDI-CAP ET INCLUSION

GROUPE DE TRAVAIL DU 17 FEVRIER 2026



A - Éléments de bilan - Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025

1 – Actions déployées sur la période 2023-2025

2 – Données chiffrées :

- ✓ Déclaration annuelle d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- ✓ Recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap
- ✓ Reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions
- ✓ Financement des aménagements de postes de travail

B - Présentation des grandes orientations du futur Plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029

A- Éléments de bilan – Plan Handi-Cap et inclusion sur la période 2023 à 2025

1 – Actions engagées sur la période 2023-2025

2 – Résultats chiffrés sur la période 2023-2025 :

- ✓ Déclaration annuelle d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- ✓ Recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap
- ✓ Reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions
- ✓ Financement des aménagements de postes de travail

1-1. Actions engagées : Plan d'actions 2023-2025

- **Instauration d'une gouvernance de la politique handicap**
 - **Un Comité de pilotage annuel**, présidé par la Secrétaire générale, qui rassemble l'ensemble des parties prenantes internes, avec présence du FIPHFP ;
 - **Deux comités techniques :**
 - ✓ Recrutement et Handicap, qui se réunit a minima une fois par an ;
 - ✓ Reclassement pour inaptitude, qui se réunit a minima 2 fois par an, et de manière plus régulière dans sa « formation de coordination opérationnelle » pour accompagner la résolution de situations individuelles complexes, dans un cadre transversal.
- Poursuite du **Groupe de travail du suivi du Plan triennal Handi-Cap avec les représentants du personnel**, qui se réunit une à deux fois par an.

1-1. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées

- **Politique de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap**
 - **Note annuelle de la Secrétaire générale** fixant les objectifs de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap par programmes, transmise aux RPROG, avec bilan détaillé de l'année N-1 ;
 - Mobilisation de l'ensemble des parties prenantes lors du **COTECH Recrutement et handicap annuel** piloté par la SDDPRS : bilan des recrutements N-1, objectifs année N, échanges pour traiter des difficultés rencontrées et partager les bonnes pratiques, etc. ;
 - Mobilisation, si besoin, des aides pour compenser les situations de handicap au travail, **dès la prise de poste** de l'agent reconnu travailleur en situation de handicap.

1-1. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées

(suite) Politique de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap

- **Renforcer l'attractivité et la visibilité du ministère sur la dimension « handicap » :**
 - Présence régulière sur des salons dédiés « Emploi et handicap » et des salons plus génériques (administration centrale et services déconcentrés)
 - Site « Rejoignez-nous », qui intègre la dimension diversité et handicap
 - Site internet dédié aux situations de handicap, rubriques « Recrutement » pour les candidats et les recruteurs.

- **Mobilisation dans le cadre de l'opération Duoday**, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés : 3 recrutements effectués et deux périodes de stage (identifiés) à l'issue de la journée.

1-1. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées

➤ Maintien dans l'emploi et reclassement pour inaptitude

- Publication le 18/09/2025 de la [note de service 2025-593](#) dédiée au reclassement pour **inaptitude** et à la Période de préparation au reclassement (PPR), dont les travaux ont été réalisés en lien étroit avec le réseau des IGAPS et les représentants du personnel ;
- **Accompagnement de situations individuelles de reclassement / PPR**, avec le réseau des IGAPS identifié comme chef de file ;
- **Augmentation** du nombre de demandes et d'allocations de financements pour des aménagements de poste, que ce soit dans le cadre du maintien dans l'emploi ou du reclassement pour inaptitude.

1-1. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées

Structurer un réseau de référents handicap de proximité

- **Modèle de lettre de mission des référents handicap de proximité** validé fin 2023 par la Secrétaire générale, puis transmis aux DRAAF et à la DGER (établissements supérieurs), en application du CGFP (article L.131-9) et circulaire DGAFP du 17 mars 2022 ;
- **Référents désignés à ce jour** : 17/18 structures en services déconcentrés, 3 en AC et 12 dans l'enseignement supérieur public ;
- **Ambassadeurs handicap** : travail en collaboration avec le référent handicap de proximité sur l'axe Information et sensibilisation, tout comme avec le référent Égalité-diversité.

1-1. Plan d'actions 2023-2025

Actions engagées

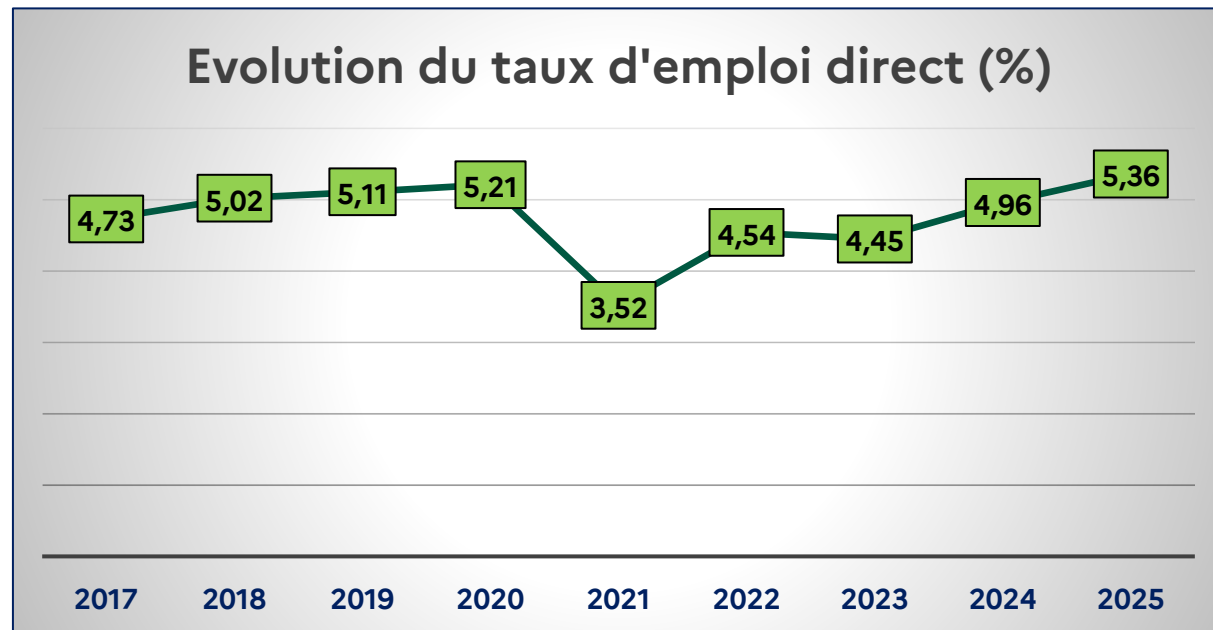


➤ Informer et sensibiliser l'ensemble des personnels

- Création d'une **rubrique « Handicap et emploi »**, sur [l'intranet](#) et sur [Chlorofil](#) ;
- Restructuration complète du [site internet du MAASA dédié aux situations de handicap](#) ;
- **Passage au système design de l'Etat** des 26 AgriSip, de l'intranet et du site MAASA Handicap ;
- **Actions de sensibilisation**, mobilisant différents formats : troubles auditifs et visuels, troubles psychiques, cancer et emploi, maladies chroniques, déconstruction des préjugés, etc.
- Mobilisation du marché Interministériel, **Valeurs de la République** (lot 4 dédié au Handicap)
- **Campagne de sensibilisation aux handicaps invisibles « Stop aux jugements hâtifs »** : visuels, infographie, motion design, témoignages d'agents concernés, fiches ressources ;
- Flash infos RH portant sur les **droits associés à la reconnaissance administrative du handicap**.

2-1. Bilan chiffré : focus sur la DOETH - 2023 à 2025

Evolution du taux d'emploi depuis 2017



Comparatif 2023 à 2025



De 1 288 à 1 566 agents
BOE recensés et déclarés,
soit + 278 agents

Taux d'emploi direct :
De 4,45 % à 5,36%,
soit + 0,91 %

De 62% de femmes à **64%**
De 38% d'hommes à **36%**

NB : taux d'emploi 2021 revu à la baisse suite au contrôle de la Caisse des dépôts et consignations (effectifs 2020) conjugué à un changement de SIRH (Agora vers RenoirRH) qui a entraîné une perte temporaire et conséquente de données.

2-1. Evolution du taux d'emploi entre 2023 et 2025

Répartition par programmes budgétaires

Taux d'emploi	Prog 142	Prog 143	Prog 206	Prog 215
Déclaration 2025 (effectifs à fin 2024)	5,63 %	4,36 %	6,92 %	6,62 %
Déclaration 2024 (effectifs à fin 2023)	4,95 %	4,04 %	6,46 %	6,10 %
Déclaration 2023 (effectifs à fin 2022)	3,93 %	3,60 %	5,87 %	5,07 %
				
Evolution entre 2023 et 2025 (en points)	+ 1,7	+ 0,76	+ 1,05	+ 1,55

2-1. Bilan 2025 : répartition par secteurs d'activité

	DOETH 2024	DOETH 2025	Comparatif DOETH 2024/ DOETH 2025
Secteurs d'activités	Nombre d'agents BOE	Nombre d'agents BOE	Progression en %
Enseignement technique agricole	609	687	+ 12,81
Dont secteur public	543	630	+ 16,02
Dont secteur privé	40	57	+ 42,50
Non précisé dans RenoirRH	26	0	----
Enseignement technique supérieur	137	155	+ 13,14
Services déconcentrés	602	641	+ 6,48
Administration centrale	68	83	+ 22,06
Total	1416	1566	+ 10,59

2-1. Bilan 2023 à 2025 - Recrutements d'agents BOE

RECRUTEMENT D'AGENTS BOE - 2023 à 2025

➤ **Rappel de l'objectif fixé annuel**

- 50 recrutements pérennes dans le cadre de la convention FIPHFP/MAASA
- Objectif porté à 80 recrutements / an par le MAASA

➤ **Réalisé = 121 recrutements pérennes**, répartis comme suit :

- ✓ **72** par voie contractuelle donnant vocation à titularisation,
- ✓ **9** par voie de concours externe,
- ✓ **29** par voie de détachement entrant ou recrutement direct de titulaires ;
- ✓ **11** par voie de CDI ;

Répartition par genre : 83 femmes et 38 hommes.

=> **Egalement 6 recrutements** courant 2025 par la voie du détachement pour intégration sur un corps supérieur - cf. slide 18.

2-1. Focus bilan 2025 - Recrutements d'agents BOE

RECRUTEMENT 2025 D'AGENTS BOE

➤ **Rappel de l'objectif fixé annuel**

- 50 recrutements pérennes dans le cadre de la convention FIPHFP/MAASA
- Objectif porté à 80 recrutements / an par le MAASA

➤ **Réalisé = 44 recrutements pérennes**, répartis comme suit :

- ✓ **26** par voie contractuelle donnant vocation à titularisation,
- ✓ **3** par voie de concours externe,
- ✓ **9** par voie de détachement entrant ou recrutement direct de titulaires ;
- ✓ **6** par voie de CDI ;

Répartition par genre : 27 femmes et 17 hommes.

=> Mais aussi **6 recrutements** en 2025 par la voie du détachement pour intégration sur un corps supérieur - cf. slide 18.

2-1. Focus bilan 2025 – Recrutements d'agents BOE

Répartition des recrutements de travailleurs handicapés par programme budgétaire – Année 2025

	Rappel des objectifs de recrutement	Voie contractuelle spécifique (art L. 352-4)	Autres modalités de recrutement (concours externe/ Titulaires/CDI/intégration suite détachement)	Total recrutements 2023
Prog 142	10	1	2	3
Prog 143	29	15	10	25
Prog 206	10	4	1	5
Prog 215 AC	10	1	2	3
Prog 215 DRAAF/DDT	21	5	3	8
TOTAL	80	26	18	44

2-1. Focus bilan 2025 - Recrutements d'agents BOE

**Recrutement par voie contractuelle spécifique :
répartition par catégorie et programme**

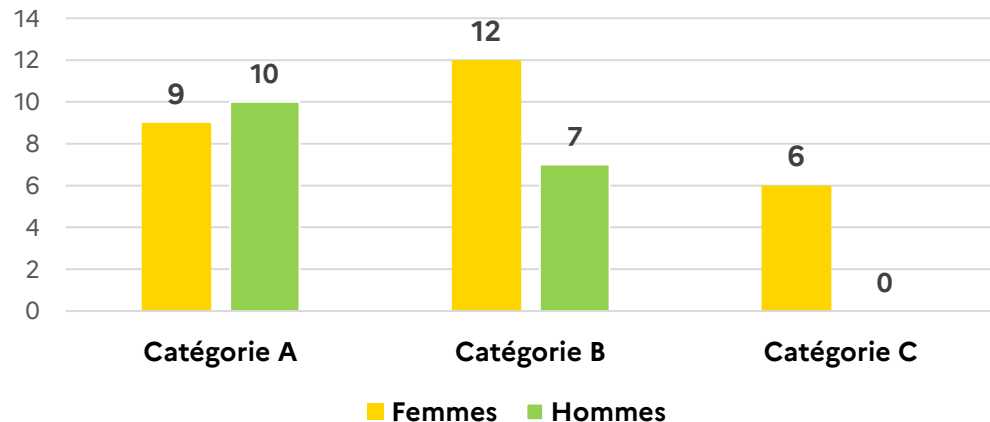
	Cat C	Cat B	Cat A	Total
Prog 142		1		1
Prog 143	1	7	7	15
Prog 206		4		4
Prog 215 AC			1	1
Prog 215 DRAAF/DDT		3	2	5
Total	1	15	10	26

**Recrutement par voie de concours,
détachement, titulaires et CDI :
répartition par catégorie et programme**

	Cat C	Cat B	Cat A	Total
Prog 142		2		2
Prog 143	3	1	6	10
Prog 206		1		1
Prog 215 AC			2	2
Prog 215 DRAAF/DDT	2		1	3
Total	5	4	9	18

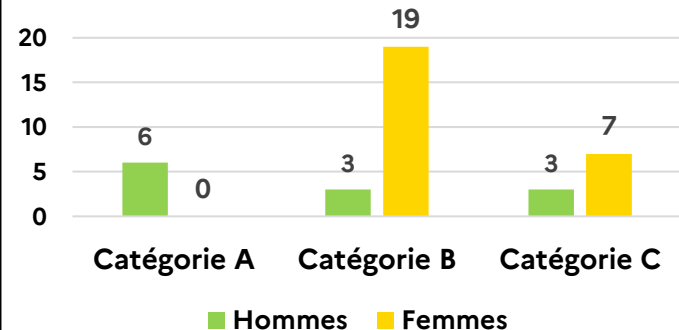
2-1. Focus bilan 2025 - Recrutements d'agents BOE

Répartition des 44 recrutements
par catégorie et genre



Rappel 2024

Répartition des 38 recrutements
par catégorie et genre



2-1. Focus : détachement des fonctionnaires BOE pour accès à un corps ou cadre supérieurs

- Année 2025, recrutements réalisés par la voie du dispositif expérimental de détachement pour intégration sur un corps supérieur :
 - ✓ 2 recrutements sur le corps des SA (Prog. 143 et prog. 142, femmes) ;
 - ✓ 1 recrutement sur le corps des AAE (Prog 215, femme)
 - ✓ 1 recrutement sur le corps des IAE (élève stagiaire Institut Agro, homme) ;
 - ✓ 1 recrutement sur le corps des ISPV (élève stagiaire ENSV, femme) ;
 - ✓ 1 recrutement sur le corps des TSMA (élève stagiaire Infoma, femme).

2-1. Bilan quantitatif 2023 à 2025 - Apprentissage

RECRUTEMENT D'APPRENTIS BOE

➤ Rappel des objectifs fixés :

8 pour l'année 2023, 16 pour les années 2024 et 2025 *

➤ Réalisé sur la période 2023-2025 :

- **8 apprentis** recrutés dont **2 à la rentrée 2025** (7 femmes et 1 homme).
- Répartition globale sur la période 2023-2025 :
 - 2 apprenti en DRAAF / Catégorie C (programme 215)
 - 4 apprentis en DDTESPP / Catégorie C (programme 206)
 - 1 apprenti en EPL / Catégorie C (programme 143)
 - 1 apprenti dans l'enseignement supérieur agricole / Cat C (programme 142)

* Objectif élevé lié à une erreur dans la fixation des cibles d'apprentis avec la DGAFP en 2022

2-1. Accompagnement au reclassement pour inaptitude

- **11 réunions de « formations de coordination opérationnelles »**, qui ont pour objectif d'accompagner la résolution de situations individuelles complexes, dans un cadre transversal (cheffe du SRH, IGAPS, bureaux de gestion)
- **Au titre de l'année 2025 :**
 - 9 reclassements aboutis (recensement du RAPS) / versus 2 sur l'année 2024 ;

2-1. Bilan 2023 à 2025 : financement des aménagements de poste de travail

➤ Nombre d'agents BOE bénéficiaires finaux

- Année 2023 : 100 agents
 - ✓ 7 aménagements dans le cadre d'un recrutement ;
 - ✓ 93 aménagements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.
- Année 2024 : 135 agents / 96 femmes et 39 hommes
 - ✓ 9 aménagements dans le cadre d'un recrutement ;
 - ✓ 2 aménagements dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude ou d'une PPR ;
 - ✓ 124 aménagements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.
- Année 2025 : 161 agents / 105 femmes et 57 hommes
 - ✓ 21 aménagements dans le cadre d'un recrutement ;
 - ✓ 6 aménagements dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude ou d'une PPR ;
 - ✓ 134 aménagements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

2-1. Bilan 2023 à 2025 : financement des aménagements de poste de travail

- **Aides les plus sollicitées (nombre d'agents bénéficiaires finaux)**
 - Adaptation du poste de travail : 190 agents ;
 - Prothèses auditives : 108 agents ;
 - Transport adapté domicile/travail : 54 agents ;
 - Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles : 22 agents ;
 - Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur : 12 agents.

- Total des dépenses relatives à l'aménagement des situations de travail, sur les années 2023 à 2025 : **1, 623K€** (co-financement MAASA et FIPHFP).

A noter : Pour l'apprentissage : prise en charge du coût de la formation des apprentis pour un montant de 24 000€, et remboursement par le FIPHFP de 80% du salaire chargé des apprentis, pour un montant de 33 675€, soit 57 675€.

B- Présentation des grandes orientations du futur Plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029

1. Rappel du calendrier de renouvellement de la politique handicap du ministère en direction des personnels
2. Consignes du FIPHFP transmises en la matière
3. Grandes orientations du futur Plan Handi-Cap et inclusion

2-1. Rappel du calendrier de renouvellement de la politique handicap du ministère

- **Fin 2025** : échéance du plan ministériel Handi-Cap et inclusion, et de la convention FIPHFP-ministère adossée à ce plan, pour la période 2023-2025.
- **Dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan ministériel 2026-2029 :**
 - Mi-mars 2026 : transmission au FIPHFP de l'ensemble des éléments constitutifs de la demande de renouvellement de la convention bilatérale.
 - GT du 17 Février 2026 : présentation du bilan 2023-2025 (hors DOETH), échanges autour des grandes orientations du futur plan et sur la proposition de l'UNSA d'ouvrir une négociation sociale ;
 - Présentation du plan Handi-Cap aux membres du CSA-M (séances des 18 et 19 mars 2026) avec participation des secrétaires de la FS du CSA-M.

2-1. Rappel du calendrier de renouvellement de la politique handicap du ministère

Calendrier des instances du FIPHFP

- **Calendrier des instances du FIPHFP, devant lesquelles sera présenté le plan d'actions ministériel 2026-2029 :**
 - 27 avril 2026 : présentation devant le comité d'engagement du FIPHFP ;
 - Début juin 2026 : présentation devant la Commission des interventions ;
 - 1^{er} juillet 2026 : présentation devant le Comité national du FIPHFP.

2-1. Consignes du FIPHFP : orientations pour la future convention

Dans son courrier de réponse du 7/10/2025 adressé au MAASA, donnant un avis favorable à la demande de poursuite du conventionnement pour la période 2026-2029, le FIPHFP a **appelé l'attention du ministère** sur la nécessité d'aller « au-delà du champ technique » pour mettre en place :

- Mettre en place des dispositifs d'information et de sensibilisation ;
- Déployer des formations pour l'encadrement ;
- Structurer la politique handicap du ministère.

2-2. Révision des axes stratégiques du Plan Handi-Cap et inclusion

- **Axe 1 : Informer, sensibiliser et former**
- **Axe 2 : Favoriser l'emploi des agents et des apprentis en situation de handicap**
- **Axe 3 : Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents reconnus inaptes**
- **Axe 4 : Mettre en œuvre l'accessibilité numérique et de la communication interne**
- **Axe 5 : Consolider la gouvernance et renforcer la structuration de la politique handicap**



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Ressources utiles proposées par le MAASA

- **Site internet du ministère dédié aux situations de handicap :**

<https://handicap.agriculture.gouv.fr>

- **Rubrique Handicap et emploi**, sur l'intranet du ministère :

<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/Handicap-et-emploi-r30.html>

- Politique handicap du ministère
- Actions de sensibilisation au handicap (supports, replays)
- S'informer sur la RQTH
- Agents en situation de handicap : quels sont vos droits ?
- Compensation du handicap : aides et mesures spécifiques
- Campagne 2024 « Stop aux jugements hâtifs »
- Sites utiles
- Acteurs internes

