



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029

STOP
AUX JUGEMENTS
HATIFS

Sommaire

Préambule	3
------------------	----------

Le périmètre	5
---------------------	----------

AXE 1	Informer, sensibiliser et former	7
--------------	---	----------

AXE 2	Favoriser l'emploi des agents et des apprentis en situation de handicap	9
--------------	--	----------

AXE 3	Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents reconnus inaptes	11
--------------	---	-----------

AXE 4	Mettre en œuvre l'accessibilité du numérique et de la communication interne	13
--------------	--	-----------

AXE TRANSVERSAL	Consolider la gouvernance et renforcer la structuration de la politique handicap	15
------------------------	---	-----------

FICHES RESSOURCES	AXE 1	17
	AXE 2	18
	AXE 3	19
	AXE 4	20
	AXE TRANSVERSAL	21

En savoir plus	22
-----------------------	-----------

Préambule

Depuis 20 ans, le ministère chargé de l'agriculture se mobilise en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. À ce titre, un partenariat fondateur a été établi en 2011 avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), par la voie du conventionnement, qui permet de soutenir et de développer des actions à fort impact au sein du ministère.

Des avancées notables ont été enregistrées au sein de notre ministère grâce à la mobilisation des équipes et des organisations syndicales, notamment dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dénommées Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Toutefois, de nombreux défis persistent comme cela a été souligné à l'occasion des 20 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Rappelons que le handicap constitue le premier motif de discriminations en France depuis 9 ans, au regard des saisines adressées au Défenseur des droits.

Le ministère entend être exemplaire à cet égard. Le nouveau plan ministériel, qui fixe les objectifs de la politique handicap en direction de ses personnels pour la période 2026-2029, pose de nouveaux engagements pour aller plus loin sur la voie d'une administration garante d'un environnement de travail accessible dans toutes ses dimensions (bâti, numérique, téléphonique) et adapté aux besoins spécifiques des personnes concernées.

Ces engagements viennent compléter les actions qui seront poursuivies et renforcées en matière d'accueil et de recrutement, dont l'apprentissage, et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. À cet égard, les aménagements de poste préconisés par la médecine professionnelle continueront à faire l'objet d'une attention particulière, pour une intervention la plus rapide possible.

Cinq axes ont été identifiés pour le plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029 : ils traduisent notre volonté de poursuivre et renforcer la mise en œuvre d'une politique inclusive ambitieuse, pour accueillir toutes les diversités.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre de la loi fondamentale de 2005 et de celle du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, qui instaure deux dispositifs expérimentaux visant à faciliter le déroulement de carrière des agents BOE, dont le ministère reconnaît le bénéfice et demandera la pérennisation.

Le plan s'empare par ailleurs du rôle du référent handicap dans la fonction publique, acteur ressource essentiel que nous aurons à cœur de conforter et de valoriser au sein du ministère, en poursuivant son déploiement sur le périmètre de l'enseignement technique agricole.

À travers ce nouveau plan, il s'agit également de poursuivre l'information des agents en situation de handicap et la sensibilisation du collectif de travail pour lever les préjugés associés au handicap, agir sur les représentations sociales et instaurer au quotidien un cadre de travail respectueux de toutes et tous. Par-delà, c'est en créant un climat de confiance propice à l'accueil de la parole de la personne concernée que ses besoins spécifiques pourront être pris en compte, le plus précocement possible.

La formation des managers aux fondamentaux du handicap au travail constitue un point majeur, pour une meilleure compréhension de la diversité des situations individuelles de handicap, visibles ou invisibles, pour avoir le bon réflexe, les bons mots, et ainsi proposer au nouvel arrivant un accueil de qualité puis une intégration réussie au sein du collectif de travail.

Enfin, la mise en accessibilité des applicatifs numériques utilisés par les personnels et de la communication interne constitue une priorité du nouveau plan. Elle s'inscrit dans l'exemplarité attendue des services publics en termes d'accessibilité universelle.

L'ensemble de ces actions, menées collectivement, engagent le ministère chargé de l'agriculture à atteindre, voire dépasser, le taux légal d'emploi direct de 6 % de personnes en situation de handicap au plus tard à l'horizon 2029.

Cette politique repose sur une mobilisation collective et sur un portage fort, dans la durée. Elle nécessite l'implication de tous et engage les représentants du personnel, les encadrants et l'ensemble du personnel pour construire une administration plus ouverte à la diversité et un collectif de travail enrichi des talents et des compétences de chacun.

Occupant une place importante dans la conception et le déploiement des actions inscrites au Plan Handi-Cap et inclusion auxquelles ils ont activement contribué, les représentants du personnel se verront présenter les bilans annuels du plan en GT Handicap, présentation suivie d'échanges avec l'administration.

Ce plan a naturellement vocation à s'articuler avec les autres plans d'action ou accords ministériels (en cours ou à venir) en matière d'égalité professionnelle et de diversité, de lutte contre les discriminations et de prévention des risques professionnels.

Je sais pouvoir compter sur l'engagement de toutes et de tous.

Cécile Bigot-Dekeyzer
Secrétaire générale



Le périmètre

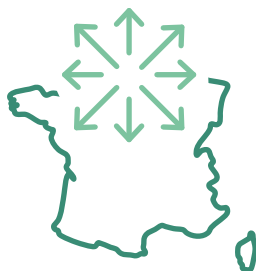
Financement des actions du plan



Relèvent du périmètre du plan ministériel et de la convention conclue avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) les personnels en situation de handicap gérés et rémunérés par le ministère :

- des services de l'administration centrale, des directions régionales et départementales (DRAAF, DRIAAF et DAAF), des EPLEFPA (Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles), des établissements d'enseignement privé techniques (temps plein) et public supérieurs ;
- des services assurant les missions relevant des compétences du ministère au sein des directions départementales interministérielles (DDI).

Déclinaison du plan



Il sera décliné et mis en œuvre dans les DRAAF, la DRIAAF, les DAAF et les EPLEFPA (Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles), qui pourront engager des actions complémentaires ou spécifiques. Le présent plan a valeur d'instruction pour les services du ministère et les EPLEFPA.

Pour les agents en DDI, le plan s'applique sous réserve du respect des prérogatives propres relevant du ministère de l'intérieur.

Dans un souci d'harmonisation, les opérateurs sous tutelle du ministère, les établissements d'enseignement agricole privé (temps plein) et les établissements de l'enseignement supérieur agricole publics seront invités à reprendre à leur compte les éléments de ce plan d'action quadriennal dans le cadre de leur propre plan d'action.

6 grandes familles de handicap

(inscrites dans la loi du 11 février 2005)



Maladies chroniques invalidantes

Diabète, fibromyalgie, épilepsie, sclérose en plaques, maladie de Crohn, endométriose, suites de cancer, maladies auto-immunes, respiratoires et infectieuses...



Sensoriel

Surdité et malentendances, acouphènes, cécité et malvoyance, mutisme, difficultés à oraliser...



Moteur

Troubles musculo-squelettiques (TMS), lombalgie, arthrite, accident vasculaire cérébral (AVC), traumatisme crânien, dystrophie musculaire, paralysie cérébrale, paraplégie, hémiplégie...



Psychique

Dépression chronique, troubles anxieux généralisés, troubles obsessionnels compulsifs (TOC), troubles des conduites alimentaires, troubles de la personnalité, bipolarité, schizophrénie...



Cognitif

Troubles DYS, troubles du spectre de l'autisme, troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)...



Mental

Trisomie 21, syndrome de l'X-fragile...

EN SAVOIR +

[Les grandes familles ou typologies de handicap](#)

Formes d'aménagement au travail



Aménagement du poste de travail

Matériel ergonomique de bureau, réalisation d'une étude de poste, prothèses auditives, synthèse vocale, dispositifs d'alerte visuels ou sonores, aménagement du véhicule, transport adapté...



Organisation du travail

Horaires adaptés aux besoins, télétravail dérogatoire pour raison de santé ou de handicap, temps partiel de droit, aménagement de l'environnement de travail (par exemple éclairage adapté, diminution du bruit)...



Accompagnement opérationnel

Tutorat, formation et sensibilisation de l'équipe, aides humaines (interprétariat, codeur ou transcritteur, auxiliaire de vie professionnelle), accompagnement par des opérateurs externes...



Bilan professionnel et formation

Bilan de compétences, formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé / PPR, apprentissage d'un logiciel ou d'une technique spécifique de compensation du handicap, formation de l'apprenti, adaptation d'une action de formation...

AXE 1

Informier, sensibiliser et former

Objectif :

Développer une administration plus ouverte et inclusive.



Engagements :

➤ **Informers les agents sur les droits associés** par des supports accessibles, diffusés sur tous les canaux internes (intranet, affichage, réunions collectives), et garantissant une information égale pour les agents, en poste comme pour ceux en télétravail, à la reconnaissance administrative de handicap, aux acteurs internes à mobiliser tout au long du parcours professionnel, aux ressources pour s'informer utilement.

➤ **Sensibiliser l'ensemble du collectif de travail**, à travers des témoignages d'agents concernés, de portraits croisés, d'acteurs de l'accompagnement.

Exemples d'actions : portrait croisé de la personne en situation de handicap et son manager, témoignage d'une personne concernée en situation d'encadrement.

➤ **Poursuivre la mise en place régulière d'actions de sensibilisation** pour faire reculer les préjugés sur le handicap et témoigner de la grande diversité des situations de handicap, en direction de l'ensemble des personnels ministère.

Exemples d'actions : développer de nouveaux formats sur les troubles psychiques, renforcer la connaissance des troubles du neurodéveloppement et des maladies chroniques, proposer des temps de dépistage alliant temps de sensibilisation.

➤ **Former les encadrants** (notamment services déconcentrés, équipes de direction des EPLEFPA et de l'enseignement supérieur) sur les fondamentaux du handicap au travail.

Exemple d'action : mise à disposition d'un parcours de formation des managers intégrant un module relatif aux fondamentaux du handicap au travail, ce module étant recommandé pour toute prise de poste d'encadrement.

➤ **Former les équipes éducatives** (CPE, infirmiers, AESH) de l'enseignement technique agricole aux fondamentaux du handicap au travail.

➤ **Faire connaître la politique Handicap du ministère**, pour une meilleure mobilisation par l'ensemble des entités du ministère et de ses personnels.

Exemple d'action : assurer une diffusion du plan ministériel auprès de l'ensemble des entités du ministère, en mobilisant tous les relais et les canaux de diffusion possibles.

AXE 2

Favoriser l'emploi des agents et des apprentis en situation de handicap

Objectif :

Une approche orientée « agent » qui met l'accent sur l'importance d'un accueil de qualité et d'un environnement de travail inclusif et adapté.



Engagements :

➤ **Outiller les recruteurs**

à toutes les étapes du processus de recrutement : faire connaître les différentes modalités de recrutement de BOE, sensibiliser à l'entretien de recrutement et à l'accueil de personnes en situation de handicap / de la diversité dans une équipe, identifier les interlocuteurs ressources, veiller à la sécurisation des parcours professionnels.

Exemples d'actions :

- systématiser la mention des conditions particulières d'exercice sur les offres d'emploi ;
- outiller les recruteurs par la mise à disposition de fiches pratiques qui compléteront le guide du recrutement 2025 : préparer et conduire un entretien, accueillir et intégrer un collaborateur en situation de handicap ;
- proposer une action de sensibilisation à tout encadrant accueillant un agent en situation de handicap dans son équipe, notamment via la mobilisation du lot 4 « Handicap au travail » du marché Valeurs de la République/Mentor, en lien avec le parcours de formation des managers.

➤ **Amplifier les actions de professionnalisation** de tous les membres de jury à la lutte contre les discriminations (directes ou indirectes) et au handicap.

➤ **Diversifier les partenariats**

pour favoriser l'accueil et la rencontre avec des personnes en situation de handicap, via toutes les voies possibles (stages, immersions, apprentissage, recrutement, Duoday).

Exemples d'actions :

- présence régulière sur des salons et forums emploi, partenariats avec le réseau des Cap emploi et les établissements de l'enseignement supérieur agricole, en lien avec la Haute fonctionnaire au Handicap et à l'Inclusion ;
- renforcer la communication sur les aides incitatives au recrutement d'apprentis en situation de handicap, dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP.

➤ **Faire connaître les acteurs mobilisables** pour identifier et accompagner la mise en place, si besoin, de solutions de compensation du handicap au travail, dès la prise de poste : le réseau des Cap emploi, les experts Handicap et dispositifs spécifiques, la portabilité des équipements lors d'une mobilité professionnelle d'un agent BOE...

AXE 3

Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents reconnus inaptes

Objectif :

L'accompagnement des agents tout au long de leur parcours professionnel, au cœur des actions déployées.



Engagements :

- **Rendre visible l'accompagnement possible** de l'agent, tout au long du parcours professionnel.

Exemple d'actions :

Élaborer une cartographie des acteurs pour rendre lisible l'accompagnement d'un agent qui souhaite :

- s'orienter vers une démarche de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- connaître les modalités de recrutement spécifique aux BOE ;
- bénéficier d'un aménagement de poste ;
- être accompagné dans le cadre d'un reclassement avec ou sans Période de préparation au reclassement (PPR), etc.

- **Garantir des conditions de travail adaptées** après évaluation réelle de la situation de travail, via la mise en relation avec les interlocuteurs ressources et le soutien financier apporté aux aménagements de poste préconisés et explicités de manière systématique par la médecine de prévention, dans le respect des consignes édictées par le FIPHFP, et le recours possible aux acteurs et dispositifs spécifiques dédiés.

Exemple d'action : renforcer la communication sur la possibilité de recourir au réseau des Cap emploi, acteur de la compensation du handicap au travail qui peut faire appel à des experts préfinancés par le FIPHFP (appuis spécifiques par familles de handicap, études ergonomiques, dispositif emploi accompagné, plateformes de prêt de matériel).

- **Renforcer l'accessibilité des formations.**

- **Veiller aux parcours professionnels :** évolution professionnelle et déroulement de carrière.

Exemple d'action : certains agents en situation de handicap peuvent souhaiter bénéficier d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. Afin qu'ils puissent y réfléchir collectivement, des ateliers de co-développement seront proposés et, dans certaines situations, un travail plus individuel avec l'appui d'un coach envisagé.

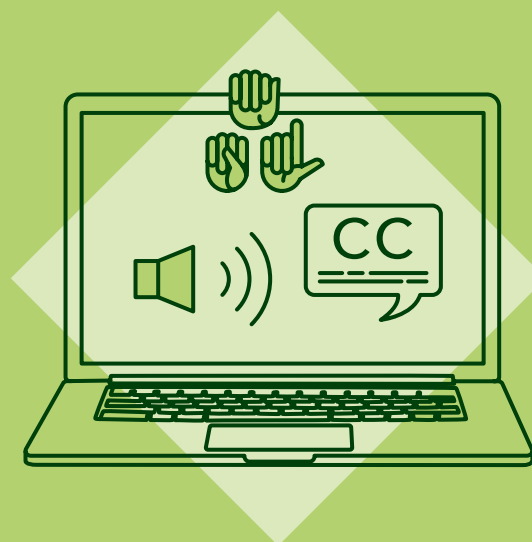
- **Accompagner les situations individuelles de reclassement** pour inaptitude, en application de la note de service 2025-593 « Accompagnement au reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'agriculture » publiée le 18 septembre 2025, qui reconnaît le RAPS comme chef de file de cet accompagnement.

AXE 4

Mettre en œuvre l'accessibilité du numérique et de la communication interne

Objectif :

Appliquer le cadre de la réglementation en vigueur (article 47 Loi de 2005, RGAA*) et l'exemplarité attendue des services publics en termes d'accessibilité universelle.



Engagements :

- **Mettre en œuvre l'accessibilité des applicatifs numériques à usage interne :** tout projet de refonte ou de rénovation des systèmes d'information doit prendre en compte nativement le [Système de Design de l'État \(DSFR\)](#) dans ses développements.

- **Développer l'accessibilité de la communication interne en direction des personnels.**

Exemples d'actions :

- création d'un groupe de testeurs internes, en situation de handicap, des applicatifs internes et sites semi-publics ;
- élaboration de fiches support en direction des personnels internes, pour être en mesure de créer des documents bureautiques accessibles.

- **Outiller et former les contributeurs internes de premier rang :** chefs de projets, webmestres, contributeurs et concepteurs éditoriaux, développeurs.

AXE TRANSVERSAL

Consolider la gouvernance et renforcer la structuration de la politique handicap

Objectif :

Assurer le portage de la politique handicap à haut niveau, tout en s'engageant à structurer davantage la politique handicap.



Engagements :

- **Consolider la comitologie instaurée en 2023 :**
 - Comité de pilotage de la politique handicap du ministère présidé à haut niveau, pour un engagement sur la durée de l'ensemble des parties prenantes en interne ;
 - Comités techniques pilotés par le SRH sur deux sujets majeurs : le recrutement, y compris par la voie de l'apprentissage, et le reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions ;
- **Suivre le déploiement des actions du plan et notamment par le suivi des indicateurs définis dans la « fiche ressources de l'axe transversal » de ce plan.**

- **Poursuivre le déploiement du réseau des référents handicap de proximité sur l'ensemble des périmètres du ministère, en particulier au sein de l'enseignement technique agricole.**

Exemples d'actions :

- valoriser et reconnaître la fonction de référent handicap de proximité, inscrite au répertoire commun des métiers de la fonction publique, et s'assurer que la fonction figure dans la fiche de poste de l'agent nommé avec une quotité de temps dédié (tel que mentionné dans le modèle de lettre de mission du référent handicap au sein du ministère validé en 2023) ;
- soutenir la nécessaire professionnalisation des référents handicap, en proposant à tout référent handicap récemment nommé de suivre une formation professionnalisante ou certifiante, en lien avec la **référente handicap ministérielle** ;
- donner la possibilité à toute personne d'échanger en toute confidentialité avec le référent handicap de proximité, dès sa prise de poste et tout au long de sa carrière professionnelle, en application de l'article 92 de la loi du [6 août 2019](#).

Informers, sensibiliser et former

Informers les agents

S'informer sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH)

- [La RQTH](#) : pour qui, pour quoi faire, quelles démarches accomplir ?

Connaître les droits associés à la reconnaissance administrative de handicap

- [Connaître ses droits](#) : aménagement de poste à l'appui d'une préconisation médicale, recours au Cap emploi, portabilité des équipements, télétravail dérogatoire pour raison de santé ou de handicap, etc.
- [Flash infos RH](#) agents en situation de handicap : quels sont vos droits et comment les mobiliser ?

S'informer plus largement à travers des actualités : journée mondiale de l'endométriose, témoignages d'agents du ministère, journée nationale des aidants, retour sur des actions de sensibilisation du ministère, appel à candidatures pour des recrutements par voie spécifique, etc.

- [Vos interlocuteurs en interne](#)

Informers la communauté de travail y compris les encadrants

- [Être en situation de handicap, c'est quoi ?](#)
Les grandes familles de handicap
- [Mieux connaître les situations de handicap](#)
- [Guide pour mieux parler du handicap dans l'espace public](#), Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH)
- [Fiches ressources par familles de handicap](#) (intranet du ministère)
- [Campagne de communication sur les handicaps invisibles](#)
« Stop aux jugements hâtifs » : vignettes, affiches et infographie à télécharger en libre accès
- [Actions de sensibilisation au handicap](#) (intranet du ministère) : replays des séquences, support des intervenants
- **Modules de formation sur [Mentor](#)** :
 - Vers un management inclusif (35min)
 - Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action (1h)
 - Prenez soin de votre santé mentale (1h30)

LE SAVIEZ-VOUS ?

80 % des handicaps sont invisibles. Un de vos collègues est peut-être en situation de handicap sans que cela ne se voie !

15 % des personnes handicapées le sont **de naissance** ou avant leurs 16 ans.

1 personne sur 2 sera en situation de handicap au cours de sa vie, de manière temporaire ou durable.

Pour la **9^e année consécutive**, en 2025, le handicap reste le 1^{er} motif de saisine du Défenseur des droits pour ce qui concerne les discriminations.

Le fait de rencontrer des difficultés de santé **n'entraîne pas forcément** une situation de handicap au travail !

Favoriser l'emploi des agents et des apprentis en situation de handicap

- [Vous êtes en situation de handicap](#), plusieurs voies de recrutement sont possibles
- [Aménagement des épreuves de concours et d'examens](#)
- Guide « [Bien recruter au ministère: bonnes pratiques, méthodes et outils](#) » (intranet du ministère)
- [Recruter un collaborateur en situation de handicap](#)
- [Recruter un apprenti en situation de handicap](#) et connaître les aides très incitatives du FIPHFP mobilisables auprès du ministère
- [La boussole du manager: Handicap au travail et management](#)
- [Outils et conseils pratiques](#): le recrutement de personnes en situation de handicap

Sites et plateformes

- [Site du Duoday](#) pour candidater (personne en situation de handicap) ou déposer une offre de stage (employeur)
- [L'immersion professionnelle dans la fonction publique](#), portail de la fonction publique
- [Site Rejoignez-nous](#) du ministère chargé de l'agriculture
- [Site des concours et examens](#) du ministère chargé de l'agriculture
- [Site Choisir le service public](#)
- [Site Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique \(PASS\)](#)

LE SAVIEZ-VOUS?

Dans le cadre du conventionnement conclu avec le FIPHFP, **le ministère peut soutenir financièrement le recrutement d'apprentis en situation de handicap et l'accueil d'étudiants en stage** (si durée supérieure à un mois).

Pour en savoir plus, adresser un courriel à pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents reconnus inaptes

- [Aides pour l'aménagement du poste de travail](#)

Courriel pour transmission de la demande de financement auprès du ministère : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

- Faire appel au [réseau des Cap emploi](#), acteurs spécialisés sur la compensation du handicap au travail, qui accompagnent à la fois l'agent et son employeur.
- [La portabilité des équipements dans le cadre d'une mobilité professionnelle](#)
- [Le maintien dans l'emploi d'un collaborateur](#)
- [Guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable »](#), Défenseur des droits
- [Le reclassement professionnel des fonctionnaires reconnus inaptes](#) et la Période de préparation au reclassement (PPR)
- [Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État](#), Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

LE SAVIEZ-VOUS ?

- En complément de son expertise, le [Cap emploi](#) qui est une structure d'accompagnement sur la compensation du handicap au travail pourra mobiliser, si besoin, **des outils et dispositifs pour lesquels il a été désigné prescripteur**, qui sont préfinancés par FIPHFP pour le secteur public : appuis spécifiques, études ergonomiques approfondies, dispositif Emploi accompagné.

- Des financements peuvent être accordés par le ministère pour soutenir l'aménagement du poste de travail (d'ordre technique, matériel et humain) des agents en situation de handicap gérés et rémunérés par le ministère. **Pour en savoir plus**, consulter la rubrique Handicap et emploi (intranet et Chlorofil), page : [compensation du handicap au travail : aides et mesures spécifiques](#).

Mettre en œuvre l'accessibilité du numérique et de la communication interne

- [L'accessibilité numérique, indispensable à certains et utile à tous](#)
- Webinaire « [Concevoir un document Word accessible](#) », intranet du ministère
- [Accessibilité des contenus](#), intranet du ministère
- [Charte d'accessibilité de la communication de l'État](#) (site d'information du Gouvernement)
- À retrouver sur [Mentor](#) : « Il était une fois... l'inclusion et l'accessibilité numérique », « l'essentiel de l'accessibilité de la communication », « l'accessibilité numérique selon votre métier »
- [Portail du gouvernement](#) créé à l'occasion du 20^{ème} anniversaire de la loi du 11 février 2005
- Rendre les sites et services numériques accessibles à toutes et à tous : [référentiel général d'amélioration de l'accessibilité \(RGAA\)](#)

LE SAVIEZ-VOUS ?

Tout un chacun peut contribuer à rendre accessibles collectivement nos écrits ! Vous pouvez appliquer **ces consignes simples à mettre en place** pour l'ensemble de vos écrits et supports :

- Privilégier **une police de caractères accessible**, sans empattement (Marianne ou Spectral pour le ministère);
- **Éviter de justifier le texte**, qui sera donc aligné à gauche : en effet, la justification d'un texte entraîne des écarts inégaux entre les mots, ce qui rend la lecture extrêmement difficile pour les personnes dyslexiques notamment;
- **Pour mettre en évidence**, privilégier l'utilisation de caractères gras et d'encadrés;
- **Limiter l'usage de l'italique** (à utiliser soit pour souligner un mot, mettre une phrase en exergue ou bien un mot issu d'une langue étrangère), et privilégier dans ce cas la police Spectral;
- **Développer les acronymes** lors de la première utilisation, **bien aérer son texte**, utiliser les styles dédiés de l'éditeur pour les titres et sous-titres (Word, Writer, etc.), éviter l'usage des capitales associé au surlignage.

Consolider la gouvernance et renforcer la structuration de la politique handicap

Mieux connaître, valoriser et professionnaliser la fonction de référent handicap de proximité

- **Code général de la fonction publique, [article L. 131-9](#) :**
« Tout agent public 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. L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics ».
- **« [Référé handicap](#) »,** portail de la fonction publique : circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État, 10 fiches ressources pour appuyer le déploiement des référents handicap.
- Fiche métier « Référente / référent handicap » (p. 1 102 à 1 104) du [Répertoire commun des métiers de la fonction publique](#), portail de la fonction publique
- **Nouvelle formation en 2026 « [Référé handicap dans la Fonction publique](#) »** proposée, en région, par le FIPHFP et l'EHESP (École des Hautes études en santé publique)

Pour en savoir plus, contacter la référente handicap ministérielle : catherine.genin@agriculture.gouv.fr

Liste des indicateurs

Nombre de cadres formés sur les fondamentaux du handicap au travail

Nombre d'agents des équipes de direction et des équipes éducatives formés en EPLEFPA

Nombre de recrutements pérennes de BOE

Nombre de contrats d'apprentissage signés au 31/12

Taux d'apprentis BOE au 31/12

Nombre d'agents en reclassement statutaire ou en Période de préparation au reclassement (PPR)

Taux d'emploi de BOE

Nombre moyen de jours de formation de l'effectif des BOE

Taux de mobilité professionnelle de l'effectif des BOE

Taux de BOE promus

Nombre d'applications internes et de sites semi-publics mis en accessibilité

Nombre de saisines relatives aux discriminations liées au handicap signalées à la cellule de discrimination, en relation avec la mesure 3 de l'axe 5 de l'accord Egalité-diversité 2024-2026

En savoir plus

Ressources mises à disposition par le ministère chargé l'agriculture

- Site internet du ministère dédié aux situations de handicap : handicap.agriculture.gouv.fr
- Intranet du ministère : [Rubrique Handicap et emploi](#)
- Chlorofil : [Rubrique Handicap et emploi](#)

Autres ressources à connaître

- [Mon parcours handicap](#) : site d'information officiel pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants
- Site du [FIPHFP](#) (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)
- Site internet du ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées handicap.gouv.fr
- Portail de la fonction publique
 - [Je suis en situation de handicap](#)
 - [Je suis référent handicap](#)

Mieux connaître les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

au sein du ministère

1 669*
agents BOE

66 %
femmes



34 %
hommes



5,54 %
taux d'emploi

RÉPARTITION DES AGENTS PAR :

STRUCTURES

738
agents dans les établissements de l'enseignement technique

455
en DDI (DDTM, DDETSPP, DDPP)

223
en DR-I-AAF/ DAAF

170
dans les établissements de l'enseignement supérieur

83
en administration centrale

TRANCHE D'ÂGE

moins de 26 ans | **0,1 %**

26 - 40 ans | **10,7 %**

41 - 55 ans | **49,4 %**

plus de 55 ans | **39,8 %**

87 %
disposent d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



STATUT

86 %
titulaires

11 %
contractuels

1,5 %
contrat spécifique aux BOE

1,5 %
stagiaires

166
agents bénéficiaires finaux d'un aménagement du poste de travail, financé par le ministère



CATÉGORIE

A
44 %

B
44 %

C
12 %

LE SAVIEZ-VOUS ?

Il existe différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique.

Pour en savoir plus :
handicap.agriculture.gouv.fr

DÉCOUVREZ

la campagne de sensibilisation aux handicaps invisibles :
[Stop aux jugements hâtifs](#)



"Tu as l'air à l'aise pourtant !"

... et pourtant, j'ai un trouble du spectre autistique.

handicap.agriculture.gouv.fr

STOP
AUX JUGEMENTS
HATIFS



"Tu as l'air de bonne humeur pourtant !"

... et pourtant je suis sujet à la dépression chronique.

handicap.agriculture.gouv.fr

STOP
AUX JUGEMENTS
HATIFS

SUIVEZ-NOUS

agriculture.gouv.fr

