

2025

Pour une offre
plus simple,
plus accessible
et plus efficace



**Caroline Dekerle,
Directrice générale de l'Agefiph**

En région, l'Agefiph se joue au plus près du terrain parce que l'emploi ne se décrète pas mais se construit. C'est bien dans nos régions que se développent les coopérations, que s'accompagnent les entreprises, que s'ouvrent des parcours de formation, que se sécurisent des trajectoires vers et dans l'emploi, et que prennent corps, très concrètement, nos engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Lorsque je suis arrivée à l'Agefiph en septembre 2025, j'ai souhaité aller à la rencontre des équipes dans chacune de nos délégations régionales. J'y ai trouvé des femmes et des hommes engagés, experts, profondément attachés à une mission qui fait sens. J'y ai trouvé aussi une attente forte : celle d'un nouvel élan. Non pas pour changer de cap, mais pour mieux expliquer ce que nous sommes et quel est notre apport concrètement sur les territoires.

Dans un environnement emploi qui évolue, cela devient un enjeu majeur : l'Agefiph ne peut pas seulement être reconnue. Elle doit faire la preuve, chaque jour, de son utilité concrète. Elle doit être plus simple, plus accessible et plus efficace pour assumer ce qu'elle est : un acteur incontournable de l'emploi et du handicap. C'est particulièrement vrai en région, où l'efficacité de l'action au bénéfice de l'emploi des personnes en situation de handicap repose largement sur la qualité des coopérations, sur notre capacité à agir de manière coordonnée et donc sur la clarification du « qui fait quoi ».

C'est le sens de la démarche Transform'Action engagée dès la fin 2025 et portée par nos collaborateurs, notre Conseil d'Administration et nos partenaires sociaux. Une démarche co-construite, en cohérence avec le plan stratégique, pour mieux le rendre opérationnel. Cette transformation répond à 2 enjeux principaux : retravailler notre offre pour une meilleure appropriation par les personnes, les entreprises et les organismes de formation, mais aussi optimiser nos process internes pour renforcer notre efficacité collective et la qualité de service rendue.

J'ai souhaité une pleine implication des collaborateurs de nos délégations régionales car ce sont eux qui prennent le pouls sur les territoires, qui se confrontent tous les jours aux besoins des personnes pour accéder ou conserver un emploi, aux attentes des entreprises et des organismes de formation, aux demandes de nos partenaires. La participation active des collaborateurs régionaux dans les groupes de travail qui vont démarrer dès 2026 est la garantie que les propositions concrètes qui doivent en résulter, ne seront pas hors sol et répondront pleinement aux attentes de ceux que l'on sert.

D'ores et déjà j'ai souhaité accompagner le rapport national de l'Agefiph d'une déclinaison régionale pour donner à voir la richesse de ce travail de terrain. Il dit l'engagement des équipes, la solidité des partenariats, l'importance des initiatives conduites localement. Il montre surtout que l'Agefiph, lorsqu'elle agit au plus près des réalités territoriales, fait bouger les lignes.

Je veux ici saluer très chaleureusement les collaborateurs de nos 14 délégations régionales, en métropole comme en outre-mer. Engager une transformation peut bousculer, mais je sais pouvoir compter sur l'ensemble des Agefiphien et leur volonté de construire avec nos partenaires une Agefiph plus simple, plus accessible et plus efficace.



3 questions à...

Arnaud Lévêque

Délégué régional Centre-Val de Loire

jusqu'en 2025

Céline Métails

Déléguée régionale Centre-Val de Loire

depuis 2026

« L'inclusion progresse
de manière durable »

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de votre région en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le Centre-Val de Loire accueille essentiellement des PME et TPE, dans les secteurs industriel, logistique, agroalimentaire et sanitaire. Ces métiers peuvent être physiquement exigeants, ce qui rend la prévention de l'usure et le maintien dans l'emploi essentiels. La région compte aussi de nombreuses zones rurales, où la mobilité et l'accès aux services sont des facteurs clés pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Comment percevez-vous l'évolution du regard des chefs d'entreprises vis-à-vis du handicap ?

Les entreprises adoptent progressivement une approche plus concrète et opérationnelle. Le taux d'emploi des personnes handicapées atteint **4,7 %**, signe d'un engagement croissant. Les dirigeants intègrent le handicap dans leurs politiques RH, en lien avec la gestion des compétences, la prévention de l'usure et la fidélisation des salariés. Des besoins d'accompagnement persistent, mais l'inclusion progresse de manière durable.

Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

Pour 2026, l'objectif est de **renforcer la coopération** entre entreprises, acteurs de l'emploi et de la santé au travail. Il s'agit d'**anticiper les fragilités**, de sécuriser les parcours professionnels et de faire de l'inclusion une pratique concrète et durable dans toutes les entreprises.

Transform'Action : un plan pour mieux servir

L'écosystème de l'emploi et du handicap évolue : nouveaux acteurs, nouvelles organisations, nouvelles attentes. Dans ce contexte, l'Agefiph accélère sa transformation pour être plus simple, plus accessible et plus efficace, et ainsi renforcer son impact.

Notre raison d'être

« Développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé en France. »

3 AMBITIONS À UN HORIZON 2027

1

Simplifier l'offre pour un positionnement clair lisible et différenciant.

2

Optimiser l'organisation pour développer son efficacité collective, son efficience et son impact.

3

Fluidifier les process pour les dysfonctionnements du quotidien.

1 OBJECTIF

Faire rayonner l'Agefiph, légitimer notre rôle et amplifier notre impact au service de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque action du plan Transform'Action prépare aussi la future stratégie de l'Agefiph pour 2028. Les travaux en cours permettent de construire l'avenir.

6 MISSIONS

1

Proposer des **aides** et des **prestations pour les personnes en situation de handicap**, demandeurs d'emploi, salariées ou travailleurs indépendants, afin de compenser leur handicap : près de **86 500 aides** accordées en 2025.

2

Sensibiliser et **accompagner les entreprises** de toute taille dans leur engagement inclusif : plus de **2 200 nouvelles entreprises accompagnées**, dont 1 000 avec un plan d'action handicap en 2025.

3

Former et outiller les référents handicap : **plus de 11 000 référents handicap** en entreprises, en centres de formation, dans les syndicats et les OPCO, formés, outillés et constitués en un réseau national.

4

Accompagner les organismes de formation pour être accessibles à tous : **3 000 organismes de formation** ordinaires accompagnés en 2025.

5

Participer à la politique publique emploi/handicap, piloter et **financer** des acteurs comme les **Cap emploi** : Agefiph 1^{er} financeur des **98 Cap emploi** et cofinanceur principal des **98 plateformes emploi accompagné**.

6

Soutenir l'innovation et la recherche, produire des données emploi et handicap : une **trentaine de projets innovants** appuyés et financés en 2025.

POURQUOI CES CHANGEMENTS ?

L'Agefiph est largement reconnue, mais ses actions restent encore insuffisamment visibles. Ces évolutions visent à présenter concrètement nos interventions, à rendre notre offre et nos missions plus claires pour tous, et à valoriser ce que nous apportons aux personnes en situation de handicap, aux employeurs, aux organismes de formation et aux partenaires.

LA SITUATION DE L'EMPLOI EN RÉGION

Personnes handicapées inscrites à France Travail à fin déc 2025 (cat A-B-C)

18 296 (- 1,2% par rapport à 2024),
soit 9% du total des demandeurs d'emploi.
Part du régional sur le total national 3,5%

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

1 262 (+ 0,2% par rapport à 2024)
Part du régional sur le total national 5,2%

LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH) EN 2024

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

3 479 (- 0,3% par rapport à 2023)
Part du régional sur le total national 3,1%

Taux d'emploi légal, en équivalent temps plein, dans les entreprises
de 20 salariés et plus¹

5,9% (+ 0,3 pt par rapport à 2023)

Entreprises ayant un taux d'emploi supérieur ou égal à 6%

45% (+ 4 pts par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

20% (+ 2 pts par rapport à 2023)

¹. Le taux prend en compte une majoration pour l'emploi de salariés
en situation de handicap âgés de 50 ans et plus.

LES ENGAGEMENTS BUDGÉTAIRES RÉGIONAUX

18 202 859 € Part du régional sur le total national 4,5%

4 278 693 €

**Accompagnement
des entreprises**

Part du régional
sur le total national 5%

5 692 518 €

Financement Cap emploi

Part du régional
sur le total national 4%

6 Cap emploi



8 231 648 €

**Aides et prestations
pour les personnes**

Part du régional sur le total
national 4,7%

L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

**Nombre de référents handicaps
accompagnés**

325

Part du régional sur le total national 2,8%

**Nombre d'entreprises accompagnées
dans la région**

163

Part du régional sur le total national 6,6%

**Nombre d'aides et prestations
délivrées dans la région**

4 309

Part du régional sur le total national 5%

**Nombre d'utilisateurs du service d'appui
à la professionnalisation**

1 739

Part du régional sur le total national 3,8%

MESURE NATIONALE DE LA SATISFACTION

97%

taux de satisfaction **des personnes en situation
de handicap** bénéficiaires des aides ou des
prestations de l'Agefiph (stable par rapport à 2024)

98%

taux de satisfaction **des entreprises** bénéficiaires
des aides ou des prestations de l'Agefiph
(stable par rapport à 2024)

01

Prévenir la désinsertion professionnelle

En Centre-Val de Loire, plus de **300 professionnels** se sont réunis pour partager des solutions concrètes afin d'adapter les postes et sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap. Entre conférences, ateliers et tables rondes, entreprises, acteurs de la santé et partenaires emploi-formation ont échangé leurs pratiques. Cette journée a également été l'occasion de lancer la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2025 sur le thème : « Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous! ».

02

Entrepreneuriat et handicap

Lors d'une rencontre régionale, plus de **300 participants** ont découvert comment l'entrepreneuriat favorise l'autonomie et l'innovation pour les personnes en situation de handicap. Le témoignage de Nicolas Ramon, gérant de l'Huilerie Nicoléa, a permis d'illustrer les obstacles, mais aussi les aides possibles. Cette action collective rappelle que créer son entreprise doit être accessible à tous.

03

Sport et inclusion sur le terrain

Le 23 octobre, l'Agefiph a participé au forum de recrutement de l'Open Paratennis Loiret. Plus de **200 participants** ont pu échanger avec les employeurs et découvrir les dispositifs pour sécuriser les parcours professionnels. L'après-midi a été consacrée à la santé mentale et aux troubles du neurodéveloppement, pour mieux lever les freins à l'emploi.

04

Activbus : l'inclusion à la rencontre des entreprises

Le 19 juin, l'**Activbus** a sensibilisé les entreprises du transport et de la logistique aux enjeux de l'inclusion. Grâce au camion HANDI Truck et au service de Pré-Évaluation des Capacités à la Formation (PECF), les participants ont découvert des solutions concrètes pour sécuriser les parcours professionnels. Cette initiative montre l'importance d'une présence directe sur le terrain pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.