

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...

**Émilie Oukoloff**  
Délégue régionale Grand Est

« Valoriser l'apprentissage  
des jeunes »

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

En Grand Est, 42 000 personnes en situation de handicap recherchent un emploi, ce qui représente 10 % des demandeurs d'emploi. Le parcours vers l'emploi peut être plus long, mais les dispositifs d'accompagnement, notamment le service public de l'emploi et les acteurs spécialisés, se sont renforcés pour faciliter ces parcours.

Aujourd'hui, plus de 42 000 salariés en situation de handicap travaillent déjà dans la région, que ce soit dans des entreprises soumises à l'obligation d'embauche ou non.

L'accompagnement des entreprises est essentiel pour développer et sécuriser ces emplois.

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

Beaucoup communiquent et s'engagent concrètement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Les chefs d'entreprise sont eux et elles aussi parfois concernées par le sujet et, dans ce cas, il peut y avoir une certaine forme d'exemplarité, une « histoire » forte. Le handicap est aujourd'hui pleinement intégré à la RSE mais c'est avant tout une réalité au travail que l'entreprise doit prendre en compte quand on considère sa convergence avec les enjeux de la santé au travail. Il y a donc une vraie logique à aborder ces sujets simultanément en entreprise.

### Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

L'objectif principal reste de faire progresser le nombre de salariés handicapés dans les entreprises. Nous souhaitons aussi valoriser l'apprentissage des jeunes, notamment à travers la prochaine édition de la Compétition des métiers, qui met en lumière l'artisanat, les savoir-faire régionaux. C'est une superbe vitrine pour démontrer le talent et l'excellence des apprentis en situation de handicap. Elle suscite la fierté et l'engagement au sein des 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<sup>er</sup> 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)

**42 037** (- 1,3% par rapport à 2024),  
soit 10 % du total des demandeurs d'emploi.  
Part du régional sur le total national 8,1 %

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

**2 162** (+ 4 % par rapport à 2024)  
Part du régional sur le total national 8,9 %

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

**7 931** (- 0,1% par rapport à 2023)  
Part du régional sur le total national 7,1 %

Taux d'emploi légal, en équivalent temps plein, dans les entreprises  
de 20 salariés et plus<sup>1</sup>

**5,3 %** (+ 0,2 pt par rapport à 2023)

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

**41 %** (+ 2 pts par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

**23 %** (stable par rapport à 2023)

<sup>1</sup>. 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

**28 242 968 €** Part du régional sur le total national 7%

**6 097 796 €**

**Accompagnement  
des entreprises**

Part du régional  
sur le total national 7,2%

**10 791 166 €**

**Financement Cap emploi**

Part du régional  
sur le total national 7,6%

**9 Cap emploi**



**11 354 006 €**

**Aides et prestations  
pour les personnes**

Part du régional sur le total  
national 6,5%

## L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

**Nombre de référents handicaps  
accompagnés**

**657**

Part du régional sur le total national 5,6%

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

**7 345**

Part du régional sur le total national 8,6%

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

**192**

Part du régional sur le total national 7,8%

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

**2 746**

Part du régional sur le total national 6%

## 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 Une plateforme de prêt de matériel

Parce que le handicap ne doit pas retarder l'accès à l'emploi ou à la formation, l'Agefiph Grand-Est et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ont lancé une plateforme de prêt de matériel pour compenser le handicap au travail. Elle permet de fournir rapidement des équipements adaptés lors de parcours de formation, contrats courts, alternance ou intérim. Sièges ergonomiques, matériel pour déficients visuels ou logiciels pour troubles « dys » : la diversité des besoins est couverte. La plateforme, déployée par notre partenaire *Vous Toujours*, connaît déjà un fort succès.



### 02 Santé mentale : lever les stéréotypes en entreprise

En juin et octobre, 50 référents handicap d'entreprises du Grand Est ont participé à des ateliers sur la santé mentale, labellisés Grande cause nationale. Organisés par l'Agefiph et des partenaires experts, ces temps collectifs ont aidé managers et professionnels des ressources humaines à repérer les signaux d'alerte, comprendre les troubles psychiques et explorer des solutions concrètes. Les participants sont repartis convaincus que la santé mentale est une réalité quotidienne, souvent invisible, qui demande de dépasser les idées reçues et d'en parler plus ouvertement pour faire évoluer durablement les pratiques.

### 03 Apprentissage inclusif : des solutions concrètes pour les CFA

En mars, la délégation a présenté ses actions lors du Séminaire national des Centres de Formation d'Apprentis à Strasbourg, en présence de 150 professionnels. L'occasion de partager les solutions et les pratiques pour favoriser l'apprentissage des jeunes en situation de handicap. Le service Ressource Handicap Formation s'impose comme un appui essentiel pour détecter au plus tôt les besoins, personnaliser l'accompagnement et structurer des plans d'action inclusifs. La communication avec les apprentis et leurs familles, ainsi que la mise en situation progressive en entreprise, sont identifiées comme clés du succès.