

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...

Dominique Allonet
Délégué régional Antilles-Guyane

« Un intérêt croissant
des employeurs
pour le handicap »

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

La région Antilles-Guyane cumule des défis structurels et conjoncturels : déclin démographique, pauvreté, mal-logement, rareté des transports et fracture numérique, mais aussi tensions sociales et augmentation de la criminalité. Dans ce contexte, l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap reste une priorité. Les TPE et PME, majoritaires, doivent concilier obligations légales et difficultés économiques pour favoriser l'emploi et le maintien en emploi des jeunes, seniors et personnes en situation de handicap.

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

Les chefs d'entreprise montrent un intérêt croissant pour le handicap, comme en témoigne leur participation aux webinaires ou encore les rencontres du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). La professionnalisation des référents handicap, les actions de sensibilisation et les partenariats avec le MEDEF, les OPCO ou l'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec) renforcent cette évolution. La valorisation des initiatives inclusives, notamment via les trophées des entreprises et des administrations inclusives en Martinique, mobilise et inspire d'autres acteurs, avec un projet similaire en Guyane prévu en 2026.

Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

En 2026, notre objectif est que toutes les entreprises de 100 salariés et plus emploient au moins une personne en situation de handicap, afin qu'aucune grande entreprise ne reste en situation de « taux zéro ».

L'Agefiph poursuivra l'accompagnement des entreprises, en renforçant les partenariats « apporteurs d'affaires » et en participant aux instances régionales sur l'emploi et l'insertion. L'accent sera mis sur la formation inclusive et les engagements communs avec les collectivités pour garantir un accès équitable à la formation et au maintien dans l'emploi de tous, quelle que soit la différence.

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)

3 242 (+ 6,5 % par rapport à 2024),
soit 6 % du total des demandeurs d'emploi.
Part du régional sur le total national 0,6 %

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

24 (- 12,5 % par rapport à 2024)
Part du régional sur le total national 0,1 %

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

518 (+ 4,2 % par rapport à 2023)
Part du régional sur le total national 0,5 %

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

2,5 (+ 0,1 pt par rapport à 2023)

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

17 % (+ 2 pts par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

50 % (+ 1 pt 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

887 935 € Part du régional sur le total national 0,2%

49 210 €

**Accompagnement
des entreprises**

Part du régional
sur le total national 0,1%

460 528 €

Financement Cap emploi

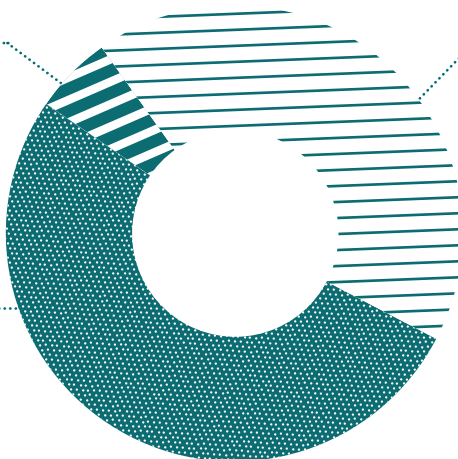
Part du régional
sur le total national 0,3%

1 Cap emploi

378 197 €

**Aides et prestations
pour les personnes**

Part du régional sur le total
national 0,2%



L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

**Nombre de référents handicaps
accompagnés**

121

Part du régional sur le total national 1%

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

837 (Chiffre Antilles-Guyane)

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

121 (Chiffre Antilles-Guyane)

Part du régional sur le total national 4,9%

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

331

Part du régional sur le total national 0,7%

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 Cap vers l'emploi : l'inclusion en action

Les 11 et 12 septembre 2025, la 3^e édition du salon «Cap vers l'emploi» s'est tenue en Guadeloupe, dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH). Ouvert à tous, l'événement a rassemblé employeurs, professionnels de l'insertion, institutions et grand public autour de stands, tables rondes et flash infos. Deux demi-journées rythmées par des échanges concrets pour faire tomber les idées reçues sur le handicap et ouvrir l'accès à l'emploi. Au fil des rencontres, les initiatives locales ont été mises en lumière et de réelles opportunités de recrutement ont émergé. Un rendez-vous devenu incontournable pour accélérer une dynamique inclusive sur le territoire.

02 Atelier Bonéné : sensibiliser autrement au cancer du sein

En Guadeloupe, la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) de Guadeloupe et de Saint-Martin, avec le soutien de l'Agefiph, a accueilli l'association Sœur d'Encre dans le cadre d'Octobre rose pour un atelier inédit : Bonéné. Cette action consistait en une expérience immersive et créative autour du vécu des femmes touchées par un cancer du sein. Au programme : customisation de soutiens-gorge, échanges et témoignages puissants, dans un moment fort en émotions et en partage. Les dons recueillis permettront de financer des tatouages réparateurs pour les femmes ayant traversé la maladie, afin de restaurer leur image et leur confiance. Une initiative à la fois artistique, sensible et profondément humaine.

