

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(ne)s et leur volonté de construire avec nos partenaires une Agefiph plus simple, plus accessible et plus efficace.



3 questions à...

Lahouari Merabti
Délégué régional Île-de-France
jusqu'en 2025

Arnaud Lévêque
Délégué régional Île-de-France
depuis 2026

« Faire de la région
un territoire moteur
de l'inclusion »

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

En Île-de-France, l'emploi des personnes handicapées se déploie dans un tissu économique très dense : grands groupes, PME, secteurs public et hospitalier offrent des opportunités variées, notamment dans les services et le numérique. Avec près de 30 000 entreprises de 20 salariés et plus, la région concentre 25 % des entreprises soumises à l'obligation d'emploi. On y recense 220 500 salariés handicapés, soit un taux d'emploi direct d'environ 3,5 %, légèrement inférieur à la moyenne nationale.

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

Le regard des chefs d'entreprise évolue progressivement vers davantage d'inclusion et de responsabilité sociale. Les grandes entreprises intègrent de plus en plus des politiques handicap et diversité, tandis que certaines PME restent encore hésitantes, souvent par manque d'information. La sensibilisation contribue à réduire les préjugés et à valoriser l'emploi des personnes handicapées, mais il reste essentiel de faire de l'inclusion une pratique systématique.

Quels sont vos souhaits / vos envies pour 2026 ?

Pour 2026, l'Agefiph Île-de-France vise à être un acteur central pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'objectif est d'agir en lien avec tous les acteurs de l'écosystème pour offrir des réponses fluides et adaptées aux besoins des bénéficiaires. Notre volonté est de faire de la région un territoire moteur de l'inclusion professionnelle.

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)

65 907 (+ 5,1% par rapport à 2024),
soit 6,1% du total des demandeurs d'emploi.
Part du régional sur le total national 12,7%

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

1 782 (+ 2,8% par rapport à 2024)
Part du régional sur le total national 7,3%

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

27 519 (- 1,3% par rapport à 2023)
Part du régional sur le total national 24,7%

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

4,6 % (+ 0,2 pt par rapport à 2023)

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

19 % (+ 1 pt par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

41 % (+ 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

39 185 286 € Part du régional sur le total national 9,8%

5 071 073 €

**Accompagnement
des entreprises**

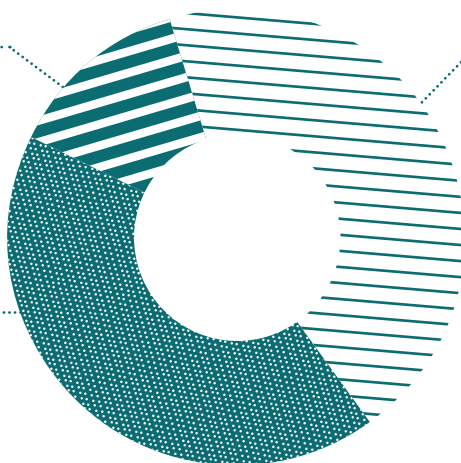
Part du régional
sur le total national 6%

16 518 706 €

Financement Cap emploi

Part du régional
sur le total national 11,7%

8 Cap emploi



17 595 507 €

**Aides et prestations
pour les personnes**

Part du régional sur le total
national 10,1%

L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

**Nombre de référents handicaps
accompagnés**

2 478

Part du régional sur le total national 21,2%

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

7 679

Part du régional sur le total national 9%

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

495

Part du régional sur le total national 20,2%

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

7 746

Part du régional sur le total national 17%

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)

LES TEMPS FORTS

01 Des parcours jeunes sur mesure

Le 20 janvier, la préfecture d'Île-de-France a accueilli une rencontre dédiée aux jeunes NEET (ni en emploi, ni en formation, ni en études) en situation de handicap, issus des quartiers prioritaires. Plus de 130 participants – institutions, associations et acteurs de terrain – ont échangé sur les défis éducatifs, professionnels et sociaux, et partagé des pratiques innovantes pour bâtir des parcours d'insertion personnalisés et efficaces.

02 France Travail, CHEOPS et Agefiph unis pour l'inclusion

Le 3 juillet, France Travail, le réseau CHEOPS et l'Agefiph Île-de-France ont renouvelé leur accord-cadre pour trois ans, avec un premier comité de pilotage. L'objectif : coordonner les services pour le monde économique et social, sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi et professionnaliser les acteurs. De nombreux outils, comme Handimatch, France Travail Pro et les modules Référents Handicap Formation, seront mobilisés pour développer l'inclusion et soutenir les entreprises et les organismes de formation.

03 Se former chaque jour au handicap

Depuis le 15 octobre, l'Agefiph propose six modules pour acquérir les fondamentaux du handicap. Ouverts à tous – entreprises, organismes de formation, structures d'insertion par l'activité économique, acteurs de l'économie sociale et solidaire ou représentants syndicaux – ces modules permettent de renforcer son expertise et de mieux comprendre les enjeux de l'inclusion.

04 Formation et emploi : la Région s'engage

La Région Île-de-France et l'Agefiph travaillent main dans la main pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'accord-cadre 2025–2028 vise à créer un écosystème inclusif, en regroupant la formation professionnelle, l'apprentissage et le soutien à la création ou à la reprise d'entreprise.

05 Santé mentale : un atelier inspirant

Le 5 décembre, Google, partenaire de l'Agefiph, a accueilli un atelier du Réseau des Référents Handicap Île-de-France sur la santé mentale. Une centaine de participants ont exploré le rôle et les leviers du référent handicap, échangé avec des experts et travaillé en sous-groupes pour mieux intégrer la santé mentale dans les pratiques professionnelles.