

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...

Aïda Perichon

Délégue régionale La Réunion Mayotte

« Les premières expériences d'inclusion réussies amorcent un changement »

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

À Mayotte, l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap reste très difficile. Sur le territoire, seulement 1 278 personnes disposent d'une reconnaissance administrative du handicap et 120 sont inscrites à France Travail. Le chômage est élevé, l'illettrisme touche près de la moitié de la population. Les représentations culturelles ou les situations migratoires précaires limitent l'ouverture des droits. Ces obstacles rendent l'accès à l'emploi particulièrement difficile, alors que de nombreuses personnes en situation de handicap aspirent à la reconnaissance de leurs droits, à la dignité et à une inclusion véritable dans la vie professionnelle.

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

Le regard des chefs d'entreprise (moins de 200 entreprises assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) évolue lentement et reste fragile. Dans un contexte économique tendu, la priorité reste souvent la survie et le développement des activités. Le handicap est parfois perçu comme complexe, tabou ou source de contraintes, en raison de la méconnaissance des dispositifs et des représentations culturelles. Cependant, les actions de sensibilisation et les premières expériences d'inclusion réussies amorcent un changement. Certains employeurs commencent à valoriser les compétences avant le handicap et s'engagent progressivement dans une démarche plus inclusive.

Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

Pour 2026, l'objectif est de structurer durablement l'écosystème du handicap et de l'emploi à Mayotte. L'installation d'un Cap emploi offrira un accompagnement spécialisé et de proximité pour les personnes et les entreprises. La présence d'un collaborateur de l'Agefiph permettra de soutenir concrètement les employeurs et de sécuriser les parcours professionnels. Enfin, le retour d'un Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) actif assurera la coordination des acteurs et consolidera une dynamique d'inclusion adaptée aux réalités locales. L'ambition est d'avancer ensemble, de relever les défis post-cyclones Chido et Dikélédi. Et faire de Mayotte un territoire où inclusion et emploi se renforcent durablement. « Konyo Moja ».

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)

200

Taux de chômage des personnes handicapées en 2023

80 %

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé
Données non disponibles

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

192

Part du régional sur le total national 0,2 %

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

0,8

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

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap
Données non disponibles

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

38 472 €

28 287 €

Accompagnement
des entreprises



10 184 €

Aides et prestations
pour les personnes

L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

Nombre de référents handicaps
accompagnés

Données non disponibles

Nombre d'aides et prestations
délivrées dans la région

5

Nombre d'entreprises accompagnées
dans la région

36

Part du régional sur le total national 1,5 %

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

177

Part du régional sur le total national 0,4 %

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 Diag Action : visite chez Dagoni Services

En octobre 2025, le Président de l'Agefiph s'est rendu à Mayotte, où le taux d'emploi des personnes handicapées reste inférieur à 1%. Il s'est notamment rendu chez Dagoni Services, une entreprise handi-engagée qui a réalisé le diagnostic-action de l'Agefiph. Cinq salariés ont bénéficié d'aménagements simples mais essentiels pour améliorer leur sécurité et leur confort au travail. Face aux difficultés administratives, la délégation mobilise ses experts pour accompagner les entreprises comme les salariés et montrer que l'inclusion et la performance vont de pair.



02 Mayotte, laboratoire d'innovation sociale

L'Agefiph La Réunion-Mayotte et ses partenaires ont signé une convention ambitieuse pour mieux coordonner les acteurs publics et privés et faciliter l'accès à l'emploi et aux droits. Employeurs et institutions bénéficieront d'un accompagnement renforcé pour le recrutement et le maintien dans l'emploi, tandis que les personnes handicapées disposeront de parcours mieux coordonnés, de l'orientation à l'insertion professionnelle.

Les objectifs

- professionnaliser les acteurs
- repérer les besoins via des parcours personnalisés
- partager les données et les expertises.

03 Première matinée pour les Référénts Handicap

Le 24 juin, près de 60 professionnels ont participé à la première matinale interactive organisée par le REZ'HO Handi-Pacte et le Réseau des Référénts Handicap. Au programme : briser les stéréotypes, lever les freins à la reconnaissance administrative du handicap et montrer les bénéfices concrets pour les salariés et les entreprises. Une table ronde a donné lieu à de riches échanges entre la Maison Départementale des Personnes Handicapées, les Référénts Handicap et des travailleurs handicapés. Cette initiative illustre l'action conjointe de l'Agefiph et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour structurer l'accompagnement et faire de l'inclusion professionnelle une réalité dans tous les secteurs.

