

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...

Daniel Dias
Délégué régional Occitanie

« Mieux coordonner
les acteurs
sur les territoires »

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

L'Occitanie est une région contrastée. Les métropoles de Toulouse et Montpellier sont très dynamiques, notamment dans l'aéronautique, la santé et le numérique. Mais la région compte aussi de vastes territoires ruraux, où l'agriculture reste un secteur majeur et où la mobilité et l'accès à la formation peuvent être plus difficiles. Sur le littoral, l'économie repose beaucoup sur le tourisme, avec des emplois souvent saisonniers.

Ces réalités rendent l'accès à l'emploi plus complexe pour les personnes en situation de handicap. Chaque année, près de **16 000 salariés sont déclarés inaptes** en Occitanie. Dans une région où les PME sont très nombreuses, accompagner les entreprises pour prévenir la désinsertion professionnelle est donc essentiel.

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

Le regard des entreprises évolue plutôt positivement. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint **5,7%**, signe d'un engagement réel des employeurs. Toutefois, beaucoup d'entreprises doivent encore structurer leurs actions, dans un contexte économique parfois tendu et marqué par les transitions numériques et écologiques. Aujourd'hui, l'enjeu porte davantage sur le maintien dans l'emploi que sur le recrutement. Les entreprises ne refusent pas d'intégrer ou de conserver des salariés handicapés, mais elles ont besoin d'être accompagnées.

En 2025, l'apprentissage a progressé de **11%** et **2 147 salariés ont pu être maintenus dans l'emploi** grâce à Cap emploi.

Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

La loi pour le plein emploi et les comités locaux pour l'emploi offrent une occasion de mieux coordonner les acteurs sur les territoires. L'objectif est d'intégrer pleinement le handicap dans les politiques de l'emploi, de prévenir les ruptures de parcours et de rendre les dispositifs plus lisibles. Le partenariat avec la Région devra aussi permettre de renforcer l'accessibilité de la formation pour tous. L'enjeu est de passer d'une logique de compensation à une logique d'anticipation pour construire un plein emploi réellement inclusif.

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)

60 068 (+ 4% par rapport à 2024),
soit 10,1% du total des demandeurs d'emploi.
Part du régional sur le total national 11,6 %

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

2 147 (+ 3,1% 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

8 467 (- 0,1% par rapport à 2023)
Part du régional sur le total national 7,6 %

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

5,7% (+ 0,3 pt par rapport à 2023)

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

42% (+ 2 pts par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

22% (+ 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

33 556 458 € Part du régional sur le total national 8,4 %

5 275 667 €

**Accompagnement
des entreprises**

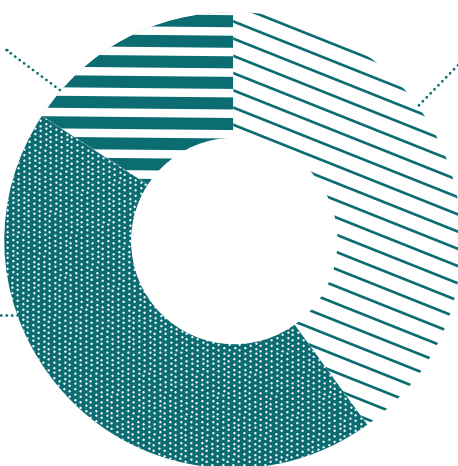
Part du régional
sur le total national 6,2 %

14 808 844 €

Financement Cap emploi

Part du régional
sur le total national 10,5 %

13 Cap emploi



13 471 947 €

**Aides et prestations
pour les personnes**

Part du régional sur le total
national 7,7 %

L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

**Nombre de référents handicaps
accompagnés**

1 445

Part du régional sur le total national 12,4 %

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

7 420

Part du régional sur le total national 8,7 %

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

140

Part du régional sur le total national 5,7 %

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

4 493

Part du régional sur le total national 9,9 %

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 Santé mentale : agir et changer les regards

Grande cause nationale 2025, la santé mentale a été au cœur de deux temps forts en Occitanie. Un événement dédié a réuni plus de 130 employeurs autour de solutions concrètes pour mieux accompagner les salariés et sécuriser les parcours. En parallèle, les projections du documentaire « Soyons fous » à Montpellier et à Toulouse ont permis d'ouvrir le dialogue et contribué à faire évoluer les regards.



02 Mieux se coordonner pour accompagner

Le 10 décembre 2025, 56 professionnels de la compensation du handicap en formation se sont réunis en Occitanie. L'objectif : mieux coordonner les interventions, clarifier les rôles et partager les pratiques. Cette rencontre marque un pas en avant pour renforcer l'efficacité des accompagnements et améliorer les parcours de formation.

03 Aéroport Toulouse-Blagnac : une dynamique renforcée

Le 20 novembre 2025, une convention a été signée entre l'Aéroport Toulouse-Blagnac et l'Agefiph. L'aéroport affiche déjà un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 7,63%. L'objectif est désormais d'amplifier cette dynamique et d'impliquer l'ensemble de son écosystème en faveur de l'emploi inclusif.



04 Parcours entre ESAT et milieu ordinaire

Le 5 juin 2025, plus de 300 acteurs se sont réunis à Montpellier pour améliorer les passerelles entre ESAT et entreprises. Les échanges ont mis en lumière la complémentarité des dispositifs et montré que ces transitions sont possibles, avec des solutions concrètes à la clé.

05 Le handicap, levier de progrès en entreprise

Une expérimentation menée auprès de 6 PME par l'Agefiph et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), a démontré que la prise en compte du handicap peut contribuer à renforcer le dialogue social et la qualité de vie au travail. En 2026, l'objectif est de diffuser les bonnes pratiques pour accompagner davantage d'entreprises vers une inclusion durable.

