

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...

Alexis Turpin
Délégué régional Paca Corse

« Apporter des réponses
concrètes aux besoins
des employeurs »

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

La Provence-Alpes-Côte d'Azur, 3^e région française pour la richesse produite par habitant, se distingue par une économie très orientée vers le tertiaire. Malgré la présence de secteurs innovants et d'emplois qualifiés, le chômage y reste élevé et les disparités territoriales importantes.

En 2024, **18 830 personnes en situation de handicap ont accédé à l'emploi**, un chiffre stable malgré la tension sur le marché du travail. Cependant, plus de 9 000 salariés ont perdu leur emploi pour inaptitude, avec une hausse de 10% des licenciements pour ce motif. Dans ce contexte, le réseau Cap emploi, soutenu par l'Agefiph et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), a permis à près de 2 500 personnes de sécuriser leur poste. Cela souligne l'importance des actions renforcées de maintien dans l'emploi.

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

La région compte 7 669 entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, avec un taux d'emploi légal de 4,5%. Les initiatives de sensibilisation se multiplient : université régionale des référents handicap, Worldskills, French Riviera Open, ateliers du réseau des référents handicap... Ces événements permettent de promouvoir l'offre de services de l'Agefiph et d'apporter des réponses concrètes aux besoins des employeurs.

Les rencontres, destinées aux référents handicap, DRH et chefs d'entreprise, facilitent l'intégration du handicap dans les pratiques RH : santé au travail, RSE, qualité de vie au travail, hygiène et sécurité. Elles permettent également d'initier un accompagnement individualisé pour chaque entreprise.

Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

L'objectif est de renforcer cette dynamique et d'élargir le maintien dans l'emploi. Il s'agit de soutenir davantage les entreprises pour qu'elles anticipent les besoins de leurs salariés handicapés. La professionnalisation des référents handicap doit être favorisée. Des actions concrètes seront développées pour faciliter l'inclusion. Enfin, la coopération entre Cap emploi, les entreprises et les acteurs régionaux de l'emploi et de la santé au travail sera consolidée.

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)

41 958 (-1,6% par rapport à 2024),
soit 8,7% 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

2 061 (+ 11,3% par rapport à 2024)
Part du régional sur le total national 8,5%

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

7 669 (stable)
Part du régional sur le total national 6,9%

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

4,5% (+ 0,1 pt par rapport à 2023)

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

33% (+ 1 pt par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

30% (stable)

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

28 692 990 € Part du régional sur le total national 7,2%

5 510 069 €

**Accompagnement
des entreprises**

Part du régional
sur le total national 6,5%

10 386 247 €

Financement Cap emploi

Part du régional
sur le total national 7,3%

6 Cap emploi



12 796 674 €

**Aides et prestations
pour les personnes**

Part du régional sur le total
national 7,3%

L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

**Nombre de référents handicaps
accompagnés**

1 591

Part du régional sur le total national 13,6%

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

128 (Chiffre Paca Corse)

Part du régional sur le total national 5,2%

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

7 715

Part du régional sur le total national 9%

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

3 371

Part du régional sur le total national 7,4%

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 Valoriser la formation inclusive

La communauté Ressource Handicap Formation Provence-Alpes-Côte d'Azur lance le programme «**Badge Inclusion & Formation**». L'objectif : reconnaître et encourager les organismes de formation et centres de formation d'apprentis qui améliorent l'inclusion dans leurs formations. Trois badges numériques (Openbadge) sont attribués pour valoriser leurs efforts. Ce dispositif, financé par la Région Sud en 2025, permet aussi aux apprenants et financeurs de mieux identifier les formations inclusives.



02 Jobdating au French Riviera Open

L'Agefiph, avec France Travail, Cap emploi et la Mission locale, a organisé un jobdating lors du French Riviera Open 2025 à Biot. L'événement a favorisé des échanges pour contribuer concrètement à l'emploi inclusif. En parallèle, un atelier du réseau des référents Handicap était consacré à l'utilisation des « nudges » (outils coups de pouce) pour mieux communiquer sur le handicap et changer les représentations. Une initiative collective qui ancre durablement l'inclusion dans les pratiques.

03 Former les futurs professionnels de la santé au travail

Le 13 mars 2025, l'Agefiph a formé 27 étudiants en médecine et soins infirmiers de l'Université de Marseille, dans le cadre du diplôme universitaire « Santé au travail ». Avec Cheops et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), une session de quatre heures portait sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et la sensibilisation au handicap en entreprise. Des cas pratiques ont permis d'aborder des situations concrètes et de présenter les acteurs et services disponibles pour prévenir la désinsertion professionnelle. L'expérience sera renouvelée en 2026.