

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**

« Faire de l'inclusion  
un réflexe durable  
et partagé »

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

À La Réunion, l'emploi des personnes en situation de handicap relève d'un double défi : le handicap touche 8,5 % de la population et le taux de chômage reste structurellement élevé : environ 18 %. Plus de 9 000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à France Travail, souvent plus durablement que la moyenne. Le tissu économique, majoritairement composé de TPE-PME, et les disparités territoriales accentuent les obstacles.

Pourtant, la dynamique collective, portée par le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et les acteurs locaux, transforme ces contraintes en leviers. L'accompagnement, la formation inclusive et l'engagement des employeurs favorisent une inclusion réelle et durable.

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

La Réunion compte 1 190 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le regard des chefs d'entreprise a nettement évolué. Les enjeux humains, sociaux et économiques de l'inclusion sont mieux compris. Le handicap est moins perçu comme une contrainte administrative et davantage comme une opportunité pour enrichir les équipes et renforcer la cohésion. Les politiques RSE, l'obligation d'emploi et l'accompagnement des acteurs spécialisés ont permis de lever certaines craintes. Il subsiste encore des freins liés aux représentations ou au coût, mais la tendance générale est aujourd'hui à plus d'ouverture et de collaboration.

### Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

Pour 2026, l'objectif est de consolider la dynamique territoriale. Il s'agit de renforcer la coopération entre entreprises, acteurs de l'insertion, institutions et organisations patronales ou syndicales. Cela permettra de fluidifier les parcours vers l'emploi et le maintien dans l'emploi.

Nous voulons aussi aller plus loin dans la sensibilisation des dirigeants et des équipes, développer la formation inclusive, favoriser l'innovation sociale et valoriser les réussites locales. L'ambition est de faire de l'inclusion un réflexe durable et partagé.

Aujourd'hui, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 3,2 %. Il s'agit de le faire progresser.

# 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<sup>er</sup> 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)

**9 039** (- 1,5 % par rapport à 2024),  
soit 5,7 % du total des demandeurs d'emploi.  
Part du régional sur le total national 1,7 %

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

**209** (+ 1,4 % par rapport à 2024)  
Part du régional sur le total national 0,9 %

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

**1 180** (+ 1 % par rapport à 2023)  
Part du régional sur le total national 1,1 %

Taux d'emploi légal, en équivalent temps plein, dans les entreprises  
de 20 salariés et plus<sup>1</sup>

**3,8** (+ 0,2 pt par rapport à 2023)

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

**23 %** (stable)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

**38 %** (+ 1 pt par rapport à 2023)

<sup>1</sup>. 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

---

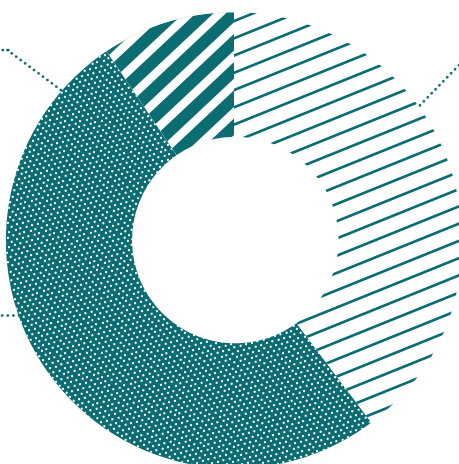
**3 429 173 €** Part du régional sur le total national 0,9%

**319 251 €**

**Accompagnement  
des entreprises**  
Part du régional  
sur le total national 0,4%

**1 744 607 €**

**Financement Cap emploi**  
Part du régional  
sur le total national 1,2%  
**1 Cap emploi**



**1 365 316 €**

**Aides et prestations  
pour les personnes**  
Part du régional sur le total  
national 0,8%

---

## L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

---

Nombre de référents handicaps  
accompagnés

**328**

Part du régional sur le total national 2,8%

Nombre d'aides et prestations  
délivrées dans la région

**696**

Part du régional sur le total national 0,8%

Nombre d'entreprises accompagnées  
dans la région

**50**

Part du régional sur le total national 2%

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

**1 245**

Part du régional sur le total national 2,7%

---

## 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)

## LES TEMPS FORTS



### 01 Plus de prévention pour le maintien dans l'emploi

En déplacement à La Réunion, le Président de l'Agefiph a signé un partenariat avec **Intermétra**, organisme spécialisé dans la santé au travail, pour renforcer la prévention des situations de désinsertion

professionnelle. L'objectif est d'anticiper et d'agir avant que des problèmes de santé ne conduisent à une perte d'emploi. En 2024 à la Réunion, 18% des inaptitudes concernaient des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette proportion est en hausse. À travers des actions concrètes, cette collaboration vise à transformer la prévention en levier d'inclusion durable, en mettant les acteurs locaux au service du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### 80 professionnels de santé au travail

(préventeurs, infirmiers, médecins) formés pour améliorer le repérage précoce des difficultés, accompagner les entreprises et sécuriser les parcours professionnels.



### 02 L'accès au numérique pour tous

La Fresque de l'accessibilité web, outil de la Ressource Handicap Formation, permet de comprendre les enjeux du handicap dans le numérique et de trouver des solutions concrètes pour rendre les outils accessibles à tous. Deux collaboratrices de l'Agefiph sont désormais certifiées «fresqueuses». Grâce à elles, les organismes de formation et CFA de La Réunion et Mayotte peuvent ainsi sensibiliser leurs équipes et créer des parcours plus inclusifs, rapidement et de façon concrète.

### 03 Formation du Réseau pour l'Emploi

Les 25 avril et 25 septembre, l'Agefiph a formé une cinquantaine de conseillers du Réseau pour l'Emploi afin de mieux accompagner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés). Ces sessions ont pour but de transformer les connaissances en actions concrètes, de mobiliser les aides et services, de sécuriser les parcours et répondre aux besoins spécifiques des bénéficiaires. Les entreprises engagées dans une démarche d'inclusion bénéficient ainsi d'un accompagnement efficace.

