

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...

Guy Bierne
Délégué régional Normandie

« Recrutements
en tension, inclusion
en progression »

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

En Normandie, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap est supérieur à la moyenne nationale. Elles représentent par ailleurs 10% des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. La région se montre donc globalement favorable à l'inclusion, mais avec de fortes disparités territoriales. Dans la Manche, où le chômage est très faible, les employeurs peinent à recruter, ce qui ouvre davantage d'opportunités pour les personnes en situation de handicap. À l'inverse, en Seine-Maritime, l'enjeu est surtout de renforcer les compétences des publics encore peu présents dans les dispositifs classiques.

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

En Normandie, le regard des entreprises évolue progressivement. Les partenariats avec les acteurs économiques et l'animation d'un réseau dynamique de référents handicap contribuent à mieux faire connaître le sujet et à lever certaines réticences.

Même si le handicap n'est pas toujours une priorité, les difficultés de recrutement, de maintien dans l'emploi ou de formation en alternance incitent de plus en plus d'employeurs à s'engager dans la durée.

Des freins persistent toutefois, notamment pour certains types de handicap, comme les troubles de santé mentale, grande cause nationale pour la deuxième année, qui nécessitent encore un travail de sensibilisation et d'accompagnement spécifique.

Quels sont vos souhaits/vos envies pour 2026 ?

En 2026, l'objectif est de consolider le rôle de l'équipe régionale comme acteur majeur de l'emploi et du handicap. Cela passera par une participation active aux comités pour l'emploi, au niveau régional et départemental, et dans les commissions les plus pertinentes. Les actions prévues incluent la prospection et la sensibilisation des entreprises sur des territoires pilotes, la professionnalisation des acteurs du réseau pour l'emploi et l'accompagnement des organismes de formation/CFA pour renforcer l'accessibilité de leur offre à tous les types de handicap.

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)

26 742 (+ 5,6% par rapport à 2024),
soit 10,3% du total des demandeurs d'emploi.
Part du régional sur le total national 5,2%

Personnes handicapées maintenues dans l'emploi dans le secteur privé

1 619 (+ 11,5% par rapport à 2024)
Part du régional sur le total national 6,7%

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

Entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

4 810 (+ 0,3% par rapport à 2023)
Part du régional sur le total national 4,3%

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

5,7% (+ 0,1 pt par rapport à 2023)

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

44% (+ 1 pt par rapport à 2023)

Entreprises n'employant aucune personne en situation de handicap

21% (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

19 591 431 € Part du régional sur le total national 4,9%

2 741 555 €

**Accompagnement
des entreprises**

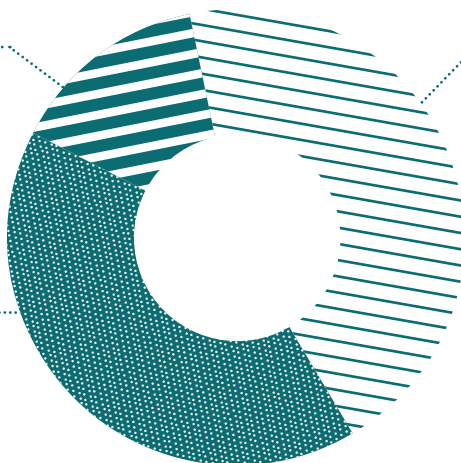
Part du régional
sur le total national 3,2%

8 063 094 €

Financement Cap emploi

Part du régional
sur le total national 5,7%

6 Cap emploi



8 786 781 €

**Aides et prestations
pour les personnes**

Part du régional sur le total
national 5%

L'ACTIVITÉ RÉGIONALE

Nombre de référents handicaps
accompagnés

492

Part du régional sur le total national 4,2%

Nombre d'entreprises accompagnées
dans la région

104

Part du régional sur le total national 4,2%

Nombre d'aides et prestations
délivrées dans la région

4 382

Part du régional sur le total national 5,1%

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

1 600

Part du régional sur le total national 3,5%

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 Succès pour la Fresque du handicap en emploi

Le 20 mai 2025, l'Agefiph Normandie a lancé les premières sessions de la Fresque du handicap en emploi. 18 référents d'entreprises ont été réunis. Inspiré de la Fresque du climat, cet atelier collaboratif et ludique a permis de mieux comprendre les enjeux du handicap au travail et les solutions concrètes pour une inclusion durable. À travers des échanges et des mises en situation, les participants ont déconstruit les préjugés, coconstruit des pistes d'actions et créé du lien entre référents souvent isolés.



02 Une convention pour prévenir la désinsertion professionnelle

Le 12 décembre à Caen, l'Agefiph Normandie, la Caisse d'assurance retraite (Carsat), les Caisses primaires d'assurance maladie, Cheops et PRESANSE ont signé une convention interpartenariale pour prévenir la désinsertion professionnelle. L'objectif est d'éviter les ruptures de parcours professionnels liées

à un problème de santé, un accident ou une fragilité. Cette coordination s'inscrit dans le Plan Régional Santé au Travail et la loi Santé au Travail 2021. Elle permet d'agir plus tôt et plus efficacement pour sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap.

03 Un club OPCO Handicap

L'Agefiph Normandie a créé le club OPCO Handicap pour renforcer la coopération entre les 11 fonds de financement normands, les acteurs de la formation et de l'emploi. Le but du club est de favoriser les échanges, partager les bonnes pratiques et développer des actions concrètes adaptées aux besoins des entreprises et des bénéficiaires.



04 Du stade vers l'emploi

Au Havre, l'édition spéciale «Du stade vers l'emploi» a réuni 100 demandeurs d'emploi en situation de handicap et 15 employeurs. Organisé par l'Agefiph, France Travail, la Ligue de Basketball et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, l'événement comportait plusieurs temps forts : ateliers sportifs, repas partagé et job dating. Cette approche originale a permis aux candidats de valoriser auprès des employeurs des compétences intéressantes, mais souvent invisibles sur un CV.

