

Une année de défis



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Sommaire

PARTIE 1

À retenir en 2024

06

→ Chiffres clés

08

→ Temps forts

PARTIE 2

L'activité de l'Agefiph en 2024

14

→ Cap vers le plein emploi des personnes handicapées

16

→ 1. Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises

18

→ 2. Sécuriser les parcours en complément du droit commun

21

→ 3. Améliorer et faciliter le recours à notre offre de services

23

→ 4. Participer toujours plus à l'action publique

PARTIE 3

Évaluation, pilotage et maîtrise des risques

28

→ Mesurer pour transformer : un suivi stratégique

30

→ Gérer les risques pour mieux agir

PARTIE 4

Gouvernance

34

→ Une gouvernance paritaire au service de l'inclusion

PARTIE 5

RSE

38

→ RSE : un engagement renforcé malgré les défis

2024, une année de transformations assumée



CHRISTIAN PLOTON
Président

2024 marque un moment charnière pour l'Agefiph. Une année de transitions, parfois complexes, mais nécessaires. Dans un contexte de budget contraint, d'attentes et de besoins croissants de la part de nos bénéficiaires et partenaires, nous avons choisi d'agir avec lucidité et détermination. La mission de l'Agefiph reste inchangée : œuvrer pour le plein emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, nous avons poursuivi le déploiement du plan stratégique 2023–2027, en nous concentrant sur l'essentiel : la compensation du handicap, l'accompagnement renforcé des entreprises, la professionnalisation des acteurs et le soutien aux parcours professionnels. Nos choix ont parfois nécessité des arbitrages. Ils ont toujours été guidés par une exigence : répondre avec pertinence, efficacité et équité aux besoins du terrain.

Je tiens à saluer ici l'engagement des équipes de l'Agefiph et de nos partenaires, dans tous les territoires. Ensemble, nous avons innové, adapté nos dispositifs, renforcé notre ancrage régional et continué à faire de l'emploi un levier d'inclusion puissant. Ce rapport témoigne de notre capacité à évoluer sans perdre notre cap. Il reflète une dynamique : celle d'une Agefiph résolument tournée vers l'action, aux côtés des personnes en situation de handicap, de celles et ceux qui les accompagnent au quotidien et des entreprises qui les emploient. En 2025, nous poursuivrons avec la même ambition. Parce que chaque emploi compte. Parce qu'aucun talent ne doit être ignoré.

Christian Ploton, Président de l'Agefiph

À retenir en 2024

« En 2024, malgré les défis, l'Agefiph a poursuivi avec détermination sa mission d'intérêt général : faire de l'emploi des personnes en situation de handicap une réalité durable, portée par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux. »



Chiffres clés

Les ressources de l'Agefiph

575,7 M€
(+10,7 % par rapport à 2023)



Les engagements budgétaires

560,7 M€
(- 3 M par rapport à 2023)

La situation de l'emploi

23 620
personnes en situation de handicap maintenues dans l'emploi dans le secteur privé (+10 % par rapport à 2022)

La réponse à l'Obligation d'Emploi de travailleurs Handicapés (OETH) en 2023

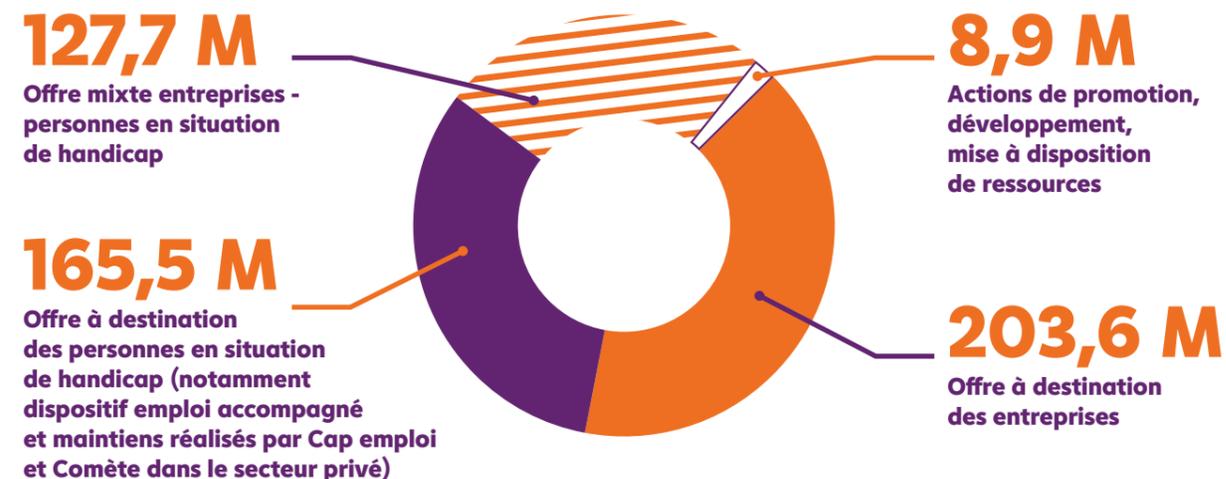
(Source DARES – Novembre 2024)



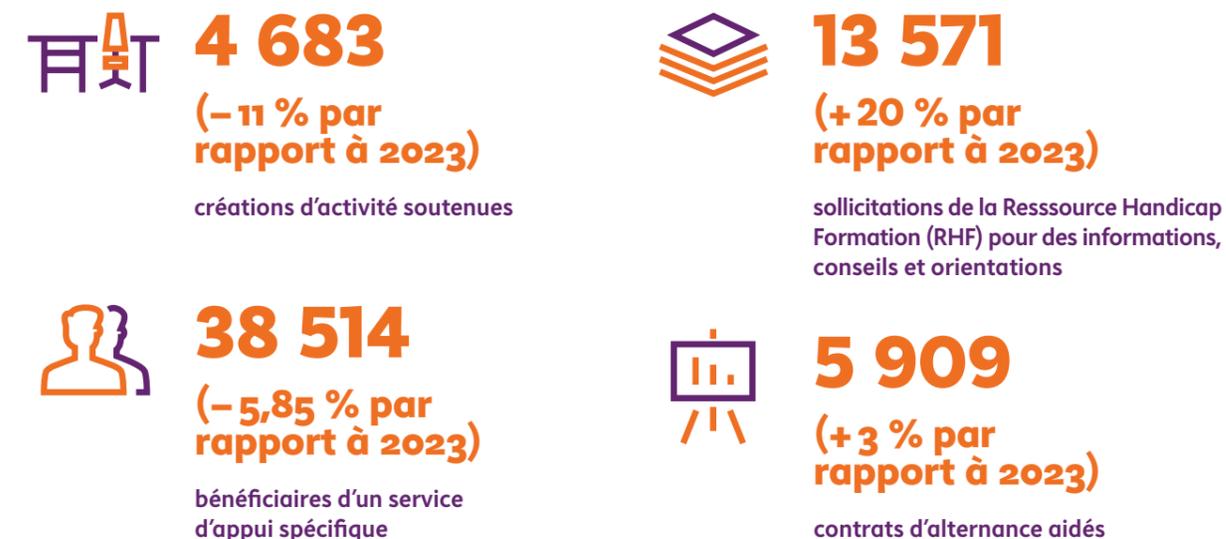
31 %
des entreprises ont un taux supérieur ou égal à 6 % (+1 pt par rapport à 2022)

30 %
des entreprises n'emploient aucune personne en situation de handicap (stable par rapport à 2022)

Répartition des engagements budgétaires



175 651 interventions
auprès des entreprises et/ou des personnes en situation de handicap (-15,2 % par rapport à 2023)



98 %
taux de satisfaction des personnes en situation de handicap bénéficiaires des aides financières ou des services de l'Agefiph (stable par rapport à 2023)

97 %
taux de satisfaction des entreprises bénéficiaires des aides financières ou des services de l'Agefiph (-1 point par rapport à 2023)

Temps forts

Janvier

Un nouveau soutien aux entreprises

Pleinement engagée pour l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph adapte son offre d'accompagnement aux entreprises. En 2023, le conseil d'administration a adopté de nouvelles mesures pour offrir un soutien personnalisé, notamment aux entreprises sortant d'un accord pour l'emploi des personnes handicapées, agréé par l'État. Dès janvier 2024, ces entreprises ont pu bénéficier de conditions simplifiées et adaptées à leurs besoins pour accéder aux services de l'Agefiph.

Les métiers du numérique pour tous

Du 22 au 26 janvier 2024, l'Agefiph a soutenu la Semaine des métiers du numérique, organisée par France Travail, pour promouvoir l'emploi dans ce secteur dynamique. L'occasion de mettre en avant son dispositif de formation et d'accompagnement THalent Digital et de rappeler l'engagement de l'Agefiph auprès de Diversidays, pour un numérique plus inclusif et accessible à tous.

Mars

800 référents handicap au Havre

Carton plein pour la 5^e édition de l'Université du Réseau des Référents Handicap au Havre. Rendez-vous incontournable pour les référents handicap en entreprise et en organisme de formation, l'événement a réuni 800 visiteurs au carré des docks, les 27 et 28 mars 2023, ainsi que 2 000 participants en ligne. L'occasion d'échanger, de s'informer et de découvrir des initiatives innovantes, notamment à travers le camion « handi-truck » ou avec les lauréats des prix #activateurdeprogres. La première convention de services avec le groupe ACCOR a également été signée.



Février

Salon de l'agriculture

À l'occasion du Salon international de l'Agriculture où elle était présente, l'Agefiph a publié une nouvelle édition de son Observatoire de l'emploi et du handicap dédié au secteur agricole. Objectif : bousculer les idées reçues et démontrer, témoignages à l'appui, que les personnes en situation de handicap ont toute leur place dans ce secteur.

Mai

L'offre en ligne de l'Agefiph

En 2024, l'Agefiph a digitalisé l'ensemble de ses aides financières pour faciliter les démarches des personnes en situation de handicap et des entreprises. Celles sortant d'un accord agréé et grands comptes peuvent désormais demander des aides de manière facilitée.

La gestion de la nouvelle offre d'appuis spécifiques est également entièrement dématérialisée, ce qui permet sécurité et gain de temps.



Avril

Appel à projets

L'Agefiph et le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) ont lancé la 3^e édition de l'appel à projets « Les uns et les autres ». Son but : encourager des initiatives inclusives à destination des professionnels du cinéma, de l'audiovisuel, de l'animation et du jeu vidéo. 34 projets ont été déposés et 17 retenus.

Juin

Activ Challenge : bravo les champions !

Du 3 au 24 juin, 733 entreprises et 32 334 participants se sont affrontés lors de la 4^e édition de l'Activ Challenge, défi sportif et solidaire interentreprises. Félicitations à Michelin, Vinci Facilities et Pro Distribution, les grands vainqueurs de cette édition. Ils ont reçu leur prix le 3 septembre au Club France Paris 2024 des mains de Marie-Amélie Le Fur, présidente du comité paralympique et sportif français.

Août

Des aides ajustées face aux besoins

La forte augmentation des demandes d'aides financières constatée en 2023 et début 2024 a nécessité de réviser notre offre. Face à cette situation, l'Agefiph a réaffirmé ses priorités stratégiques et accéléré leur mise en œuvre, en se concentrant d'abord sur les besoins de compensation. Des ajustements ont été apportés à certaines aides, de manière transitoire, jusqu'à fin 2024.

L'Agefiph aux JOP : un Club France accessible à tous

Lors des Jeux Olympiques et Paralympiques, l'Agefiph était présente au Club France Paris 2024 pour célébrer l'inclusion des personnes en situation de handicap et mettre en avant les champions du quotidien. En partenariat avec le Comité Paralympique et Sportif Français, l'Agefiph a également contribué à rendre le Club France plus accessible, avec des dispositifs anti-bruit, la traduction en LSF et vélotypie, une salle de retour au calme et des places de parking adaptées aux personnes à mobilité réduite.

Octobre

Bootcamp : l'innovation à l'honneur

Le 4^e bootcamp de l'innovation Agefiph a réuni plus d'une centaine de partenaires et porteurs de projets, à Paris. L'événement a été l'occasion de présenter les résultats de collaborations menées avec la FIRAH, comme le projet EXTRAH sur l'autisme, ainsi qu'une douzaine d'expérimentations. 6 nouveaux projets ont été mis en avant, portant sur des thématiques variées : l'ergonomie des environnements de travail, l'accès aux métiers du spectacle, le maintien en emploi des seniors handicapés et l'émancipation par l'éloquence. L'occasion aussi de revenir sur six projets soutenus depuis plusieurs années, comme TZCLD, EPoP ou encore le bootcamp des talents atypiques.



Septembre

Un nouveau président pour l'Agefiph

Le 17 septembre, le conseil d'administration de l'Agefiph, après le renouvellement de ses membres, a élu Christian Ploton, représentant du collège employeur, en tant que président pour les quatre prochaines années. Le nouveau bureau a également été désigné.

Worldskills+ : un concours inclusif

Du 11 au 14 septembre, l'Agefiph était présente à la 2^e édition du Village des métiers, organisée place Bellecour à Lyon dans le cadre des Worldskills. Ce concours de métiers techniques et manuels met en compétition des jeunes professionnels du monde entier.

Aux côtés des partenaires du réseau pour l'emploi, l'Agefiph a soutenu le programme Worldskills+, qui encourage l'intégration dans ces compétitions des personnes en situation de handicap.

Décembre

Un 7^e baromètre emploi et handicap encourageant

En décembre, l'Agefiph a publié la 7^e édition de son baromètre sur la perception de l'emploi et du handicap. L'étude a recueilli les avis de 8500 personnes, dont deux tiers en situation de handicap. Malgré des préjugés persistants, les résultats montrent que l'expérience concrète de collaborateurs handicapés, la présence de référents handicap et l'accompagnement des entreprises par l'Agefiph ont un effet positif.

Succès de la plateforme d'appui à la professionnalisation

En un an, l'Agefiph a lancé une plateforme d'appui à la professionnalisation qui réunit près de 30 000 professionnels. Plus de 62 000 séances de formation, en présentiel ou en ligne, ont été réalisées. De nouveaux outils d'autoformation sont disponibles.

Les partenariats avec le réseau pour l'emploi, les entreprises, les partenaires du dialogue social, les acteurs de la formation ou encore de la santé au travail se renforcent.



Novembre

Activateur de Progrès : la communauté continue de grandir

Le programme Activateur de Progrès continue de progresser année après année. En 2024, le nombre d'activateurs a atteint 15 600 ! Les référents handicap ont largement utilisé les outils proposés, tels que les jeux en ligne Handipoursuite et Activ Game, les Activ Box, ainsi que les kits de communication. Le nombre de commandes de ces outils est, lui aussi, en forte progression.

Étude IFOP sur le handicap et l'emploi

Selon une étude IFOP, initiée par l'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT, 3 personnes en situation de handicap sur 4 estiment que leur handicap a entravé leur évolution professionnelle. Les résultats de cette enquête soulignent les obstacles persistants à l'égalité des chances en emploi pour les personnes handicapées.

L'égalité des chances au cœur de la SEEPH

Du 18 au 24 novembre 2024, la 28^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) a réuni LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP autour du thème : « Handicap et parcours professionnel : Comment assurer une vraie égalité des chances ? ». Plus de 800 événements ont été organisés en France et dans les territoires ultramarins.

L'activité de l'Agefiph en 2024

« L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est une question de dignité humaine et de justice sociale. Chaque pas vers leur pleine intégration sur le marché du travail est un pas vers une société plus égalitaire et plus solidaire. »



Cap vers le plein emploi des personnes handicapées

Avec son plan stratégique 2023–2027, l'Agefiph se mobilise pleinement pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Son objectif ?

Faire progresser d'emploi des travailleurs handicapés et atteindre leur plein emploi.

En 2024, de nombreuses initiatives ont été lancées pour amplifier cet engagement, avec des actions concrètes au service des entreprises, des parcours professionnels et de l'inclusion durable.

4 priorités

1.

Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises

En 2024, l'Agefiph a renforcé son accompagnement des entreprises, notamment par le développement de sa plateforme numérique dédiée à la professionnalisation des acteurs du handicap. Avec près de 30 000 comptes créés à fin 2024, cette plateforme devient un outil clé pour garantir l'intégration durable des personnes handicapées. L'Agefiph a également renforcé son accompagnement et adapté la mobilisation de son offre de services en direction des entreprises sortant d'accords agréés par l'État.

3.

Améliorer et faciliter le recours à notre offre de services

Pour faciliter l'accès à ses services, l'Agefiph continue de digitaliser l'ensemble de ses aides, tout en offrant des alternatives pour garantir l'accessibilité à tous.

Elle a aussi signé plusieurs conventions en 2024, avec des partenaires comme le FIPHFP et l'Agence nationale du sport, afin de renforcer l'insertion des personnes handicapées dans divers secteurs d'activité.

2.

Sécuriser les parcours des personnes handicapées en complémentarité de l'offre de droit commun

L'Agefiph déploie des actions pour garantir un parcours sécurisé aux personnes en situation de handicap. Cela inclut le lancement d'une offre renouvelée sur les appuis spécifiques et le lancement de nouvelles plateformes de prêt de matériel.

L'objectif est de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés en améliorant l'accès à la formation inclusive et en favorisant l'alternance pour les jeunes handicapés.

4.

Participer toujours plus à l'action publique

L'Agefiph continue de jouer un rôle clé dans l'action publique, notamment via son Observatoire emploi et handicap. Il partage des données essentielles pour comprendre les réalités territoriales et les besoins des travailleurs en situation de handicap.

L'Espace scientifique et prospectif poursuit également ses travaux, en rassemblant des experts pour éclairer les politiques publiques et proposer des solutions innovantes pour une inclusion professionnelle réussie.

1. Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises

En 2024, l'Agefiph a renforcé son soutien aux entreprises pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Avec des conseils personnalisés, un réseau de référents actifs et des outils innovants, l'objectif est de simplifier l'intégration et d'assurer des parcours professionnels durables.



Simplifier et renforcer notre offre pour toutes les entreprises et toutes les formes d'emploi

Un conseil personnalisé pour agir efficacement

L'Offre de Conseil et d'Accompagnement (OCA) permet aux employeurs de bénéficier d'un appui sur-mesure : analyse des besoins, diagnostic-action, élaboration d'un plan d'action et mise à disposition d'outils concrets. Une démarche simple et pratique pour intégrer durablement le handicap dans la stratégie RH.

Un réseau de référents mobilisés partout en France

Dans chaque région, l'Agefiph anime un Réseau des Référents Handicap. Ces professionnels de terrain sont accompagnés au quotidien via des ateliers d'échange, des modules de professionnalisation (Modul'pro), et une Université nationale annuelle. En 2024, elle s'est tenue les 21 et 22 mars au Havre.

Une plateforme emploi en pleine croissance

L'Espace Emploi de l'Agefiph joue aujourd'hui un rôle central dans le recrutement inclusif. Depuis janvier 2024, plus de 2,3 millions d'offres ont été publiées, attirant 1,7 million de visiteurs.

CHIFFRES CLÉS

2 961
entreprises
accompagnées
par l'Offre Conseil et
Accompagnement (OCA)
- 7 % par rapport à 2023

1 373
plans d'action emploi-
handicap co-construits
avec les entreprises

4 790
participants
aux événements
organisés par le Réseau
des Référents Handicap
(RRH) - 15 % par rapport
à 2023

170 000
offres actives
sur l'espace emploi

Résultat : 145 000 nouveaux candidats inscrits, 225 000 candidatures envoyées, et 170 000 offres actives en continu. Avec 16 000 entreprises inscrites, dont plus de 420 partenaires, la dynamique ne faiblit pas.

Des outils concrets pour sensibiliser en entreprise

Pour aider les employeurs à mieux parler du handicap, l'Agefiph met à disposition l'Activ'Box, une mallette clé en main avec vidéos, affiches, guides, témoignages... Dernier-né des outils, « RQTH, le jeu » est un jeu de cartes coopératif pour aborder avec pédagogie et bienveillance la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Disponible sur le site activateurdeprogres.fr, il s'adresse aussi bien aux managers qu'aux salariés.



Renouveler notre offre pour répondre à des enjeux nouveaux et aux nouveaux besoins des entreprises

Des conventions sur-mesure pour un impact réel sur le terrain

Pour accompagner les entreprises dans une démarche structurée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph propose les Conventions de développement de l'emploi.

Destinées aux structures qui ont réalisé un diagnostic partagé avec l'Agefiph, ces conventions permettent de formaliser un plan d'action personnalisé, construit dans le cadre du dialogue social. Le but est de traduire les engagements en actes concrets et durables.

Ce cadre structurant ouvre également la possibilité d'un cofinancement par l'Agefiph, pour soutenir la mise en œuvre d'actions ambitieuses et améliorer significativement le taux d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise. Une vraie impulsion pour transformer les bonnes intentions en politiques inclusives solides.

CHIFFRES CLÉS

12
conventions
de développement
de l'emploi signées
en 2024

200
partenariats avec
les acteurs du monde
économique et social

FOCUS RÉGIONS

Région Nouvelle Aquitaine

Référents handicap : un réseau bien ancré

En 2024, le Réseau des Référents Handicap (RRH) en Nouvelle-Aquitaine a mobilisé 303 employeurs différents à travers tout le territoire.

Une dynamique forte, portée par un programme d'animations riche et diversifié.

Le Réseau a organisé 13 rencontres en visioconférence ouvertes à tous les référents handicap de la région, complétées par 6 ateliers en présentiel répartis entre l'Aquitaine Sud, le Poitou-Charentes et le Limousin-Dordogne. 2 séminaires d'accueil pour les nouveaux référents, plusieurs webinaires thématiques (OETH, SPE, flashes d'info), ainsi que les incontournables Modul'Pros et 5 webinaires nationaux "Instantants RRH" sont venus enrichir l'offre.

Des sujets concrets au cœur des échanges. Les thématiques abordées ont répondu aux besoins terrain :

- Le recrutement inclusif ;
- L'accompagnement et la compensation du handicap ;
- La posture et les missions du référent handicap ;
- La lutte contre les stéréotypes ;
- La déclaration OETH en DSN ;
- L'offre de service conjointe Cap Emploi, France Travail et Agefiph.

Une mobilisation régionale forte pour faire vivre concrètement la politique handicap au sein des entreprises.

2. Sécuriser les parcours en complément du droit commun

En 2024, l'Agefiph a adapté son action dans un contexte de révision de ses aides financières. En complément du droit commun, son offre a été recentrée pour sécuriser les parcours professionnels, avec un maillage territorial renforcé et un appui ciblé au maintien dans l'emploi.



Mieux articuler l'offre de compensation avec les dispositifs de droit commun, dans une logique d'accompagnement global des personnes

Une nouvelle offre d'appuis spécifiques

La nouvelle offre de services intitulée « appuis spécifiques » a été lancée le 2 avril 2024. Elle est désormais disponible sur la plateforme digitale de l'Agefiph. Ce dispositif élargit les types de handicaps pris en charge, qui sont dorénavant au nombre de cinq : moteur, auditif, visuel, psychique et troubles du neurodéveloppement (TND).

Prêt de matériel : le maillage territorial s'étoffe

En 2024, le déploiement des plateformes de prêt de matériel a franchi une nouvelle étape. Les 12 plateformes existantes sont à présent toutes cofinancées par l'Agefiph et le FIPHFP. Une treizième a vu le jour en Bourgogne-Franche-Comté, et 4 nouvelles ouvriront courant 2025. Cette dynamique a pour objectif d'étendre les services à toutes les régions et à tous les types de handicap.

Entrepreneuriat : une évaluation en cours

Lancée en septembre 2024, une évaluation du dispositif de soutien à la création d'entreprise par des personnes en situation de handicap est en cours. Objectif : mesurer son efficacité, sa complémentarité avec les dispositifs classiques, son adaptabilité et son impact réel. Les résultats attendus à mi-2025 nourriront les orientations stratégiques futures de l'Agefiph.

CHIFFRES CLÉS

4 683
créations d'activité soutenues (- 11 % par rapport à 2023)

13 571
sollicitations de la Ressource Handicap Formation (RHF) pour des informations, conseils et orientations (+ 20 % par rapport à 2023)

38 514
bénéficiaires d'un service d'appui spécifique

12
plateformes régionales de prêt de matériel

Cap emploi : une mission double au service des parcours

Les 98 Cap emploi poursuivent leur mission dans les Lieux uniques d'accompagnement (LUA), en lien avec France Travail, pour accompagner les personnes handicapées vers l'emploi (axe 1). En parallèle, l'accompagnement dans l'emploi (axe 2) enregistre de bons résultats avec 26 684 maintiens en poste, dont 23 043 dans le secteur privé, soit une progression de 9 % par rapport à 2023.



Développer l'offre pour le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

La loi du 2 août 2021, qui vise à renforcer la prévention en santé au travail, place la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) au cœur des priorités. Elle encourage une coopération renforcée entre les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), l'Assurance Maladie et les acteurs de la compensation du handicap.

Ce nouveau cadre invite à clarifier les rôles, les missions et les complémentarités de chacun, afin d'améliorer la coordination entre les acteurs de la PDP et ceux du maintien en emploi. L'objectif : mutualiser les expertises, structurer une offre de services cohérente, et faire monter en compétence l'ensemble des professionnels sur les enjeux du handicap en emploi.

Dans cette dynamique, l'Agefiph, en lien avec Cheops, a noué des partenariats opérationnels avec plusieurs acteurs clés : l'Assurance Maladie, la MSA, Présance et France Compétences. Ensemble, ils construisent des solutions concertées pour accompagner au mieux les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Des actions concrètes en 2024

- Un parcours de professionnalisation a été mis en place pour les intervenants du maintien en emploi et de la PDP. Il leur apporte des outils face aux enjeux spécifiques du handicap.
- Le chantier de modernisation de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) se poursuit en collaboration avec l'État. Il doit permettre de simplifier les démarches et de mieux les adapter aux réalités du terrain.

CHIFFRES CLÉS

23 620
personnes en situation de handicap maintenues dans l'emploi dans le secteur privé (+ 10 % par rapport à 2022)

1 972
chartes d'engagements signées par des OF ou CFA (+ 145 % par rapport à 2023)

15 713
contrats d'apprentissage signés par des travailleurs handicapés (+ 12 % par rapport à 2023 – source DARES)

FOCUS RÉGIONS

📍 Région Île-de-France

Professionaliser les conseillers des missions locales

Les premiers échanges avec la Mission locale de Paris ont mis en évidence la nécessité pour les conseillers d'améliorer leur connaissance des différents types de handicap et des services proposés par l'Agefiph.

Pour répondre à ce besoin, 2 séances de formation d'une demi-journée ont été organisées sur plusieurs sites, afin de présenter notre offre de services et d'aides financières et de sensibiliser aux différents types de handicap.

En 2024, près de 260 conseillers ont bénéficié de cette professionnalisation, ce qui leur permet de mieux accompagner les jeunes en situation de handicap. Grâce à cette formation, ils ont ensuite pu mobiliser les aides nécessaires pour répondre aux besoins de compensation des jeunes suivis.



Soutenir la montée et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap

Une offre de formation en mutation

Avec une politique publique de formation de plus en plus inclusive, l'Agefiph a mis fin, en juin 2024, au financement direct des coûts pédagogiques des formations pour les demandeurs d'emploi. Elle concentre son action sur le soutien à l'adaptation des parcours à travers 3 leviers :

- l'aide à l'adaptation des situations de formation ;
- les appuis spécifiques ;
- les plateformes de prêt de matériel.

Les Ressources Handicap Formation en pleine expansion

Les 17 Ressources Handicap Formation (RHF) jouent un rôle croissant auprès des organismes de formation et CFA. Elles accompagnent l'accessibilité des formations et la professionnalisation des acteurs. En 2024, 1 972 chartes d'engagement accessibilité ont été signées, soit une hausse de 145 % par rapport à 2023.

Inclu'Pro : cap sur l'évaluation

Une évaluation du dispositif Inclu'Pro Formation, menée avec le FIPHFP, est en cours. Attendus en 2025, ses résultats permettront d'ajuster la stratégie de l'Agefiph dans un paysage en pleine évolution.

L'alternance, un levier fort

L'Agefiph poursuit son engagement dans le cadre du Plan Alternance Handicap, aux côtés de l'État, du FIPHFP et de ses partenaires. En 2024, 15 713 apprentis en situation de handicap ont été comptabilisés, soit + 12 % par rapport à l'année précédente, une progression bien plus forte que pour l'ensemble des publics.

FOCUS RÉGIONS

📍 Région Centre-Val de Loire

Réseau Handicap Maintien : une dynamique collective

En Centre-Val de Loire, le maintien en emploi prend une nouvelle dimension grâce au Réseau Handicap Maintien (RHM).

Piloté par l'Agefiph, la DREETS, Cheops Centre-Val de Loire et Présance, le RHM fédère les acteurs du territoire autour d'un objectif commun : mieux coordonner les interventions, professionnaliser les relais de terrain, et créer une culture partagée du maintien dans l'emploi et de la transition professionnelle.

Véritable laboratoire d'initiatives, le RHM mise sur des outils concrets, la montée en compétence des professionnels et la diffusion des bonnes pratiques.

Cette démarche structurée et agile fait aujourd'hui figure de modèle inspirant, non seulement pour les autres régions, mais aussi pour l'évolution des politiques nationales en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

📍 Région Nouvelle-Aquitaine

7^e rencontre autour du handicap : cap sur la formation à distance

Le 17 décembre, la délégation régionale de l'Agefiph Nouvelle-Aquitaine, en partenariat avec l'Agence régionale de santé et la Région, a organisé la 7^e édition des Rencontres autour du handicap, dans le cadre du dispositif Ressources Handicap Formation.

Nathalie Pinede, Sophie Guérin-Jequier, Endjy Guerchet, ainsi que de nombreux partenaires engagés sur le territoire néo-aquitain, sont venus débattre sur le thème « Quelle prise en compte des situations de handicap dans les formations à distance ? » Un sujet d'actualité qui a donné lieu à des échanges riches entre professionnels de la formation, acteurs du médico-social et experts du handicap.

3. Améliorer et faciliter le recours à notre offre de services

En 2024, l'Agefiph a poursuivi la modernisation de l'accès à ses services. Aides entièrement digitalisées, offre repensée, outils de professionnalisation enrichis : des actions concrètes pour mieux répondre aux besoins des bénéficiaires et faciliter le recours à l'offre.



Simplifier l'accès aux aides

L'ensemble des aides financières est désormais accessible en ligne, pour un parcours plus rapide et fluide. 2 nouveautés majeures :

- La mise en œuvre de modalités de mobilisation de l'offre dédiée aux entreprises sortant d'accords agréés et grands comptes.
- La gestion totalement dématérialisée des appuis spécifiques, via une plateforme sécurisée respectant les exigences RGPD.



Renforcer la notoriété de l'Agefiph et de notre offre

2 grands chantiers ont été menés pour rendre l'offre de services plus visible et plus compréhensible :

- Une nouvelle structuration de l'offre, pensée selon les besoins des bénéficiaires.
- Une refonte du site agefiph.fr, finalisée en 2025, qui mettra en valeur l'offre dans un format plus clair, lisible et ergonomique.

CHIFFRES CLÉS

86 %

des demandes d'aides financières déposées à l'Agefiph le sont en ligne, directement sur la plateforme digitale

28 823

demandes d'appuis spécifiques déposées sur la nouvelle plateforme digitale

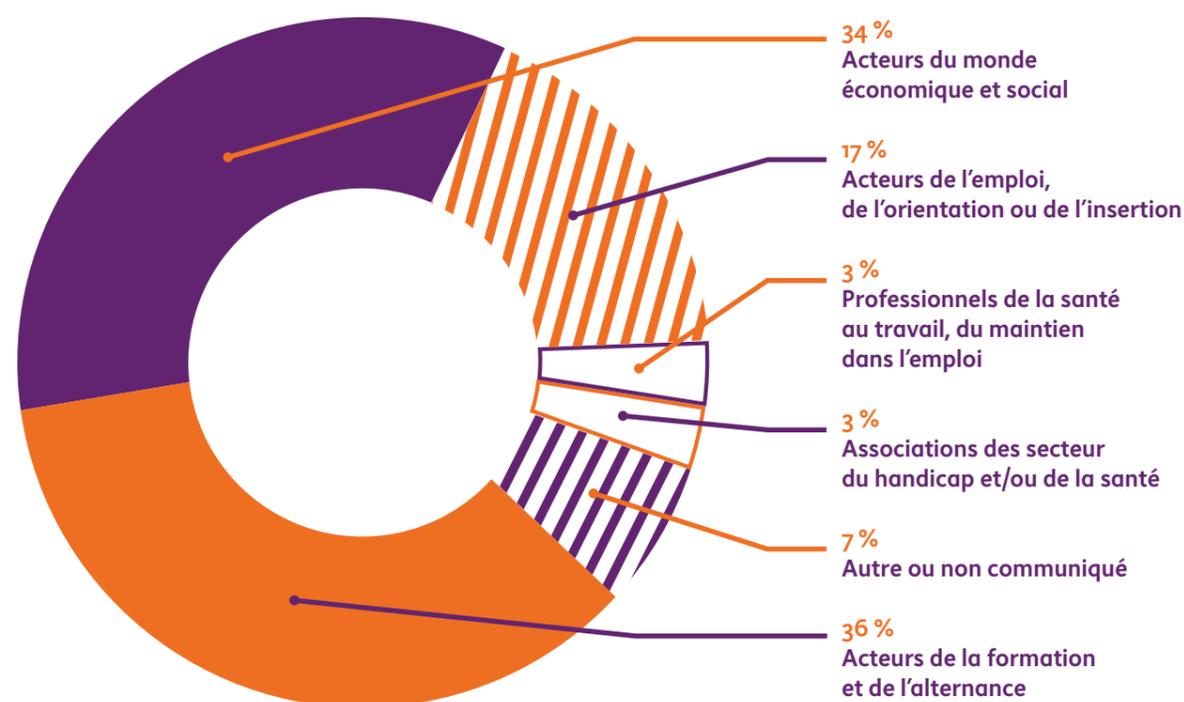


Appuyer la professionnalisation des acteurs

L'Agefiph poursuit le développement de son offre de professionnalisation, avec des services numériques étoffés et des contenus enrichis :

- La généralisation du service numérique d'appui à la professionnalisation (APro) depuis janvier 2024, avec 3 cibles principales : les acteurs de la formation (36 %), les entreprises (34 %) et le réseau pour l'emploi (17 %).
- La création d'une trentaine de modules « sur étagère », couvrant des besoins récurrents ou en lien avec des temps forts (ex. : DOETH avec l'URSSAF, journée de l'autisme, Aria...). Ces contenus seront régulièrement actualisés.

Part des actions d'appui à la professionnalisation par cibles



CHIFFRES CLÉS

28 245 comptes d'appuis à la professionnalisation créés fin 2024

61 947 sessions d'appuis à la professionnalisation ouvertes (+ 52 % par rapport à 2023)

4. Participer toujours plus à l'action publique

En 2024, l'Agefiph a renforcé son rôle dans l'action publique. Des études et des projets innovants ont permis de mieux comprendre le handicap en emploi. Des partenariats et enquêtes ont permis d'enrichir les solutions proposées pour l'insertion des personnes en situation de handicap.



Renforcer la connaissance des situations de handicap en emploi et des réalités territoriales

- L'Agefiph a mené plusieurs évaluations pour mesurer l'impact de ses actions, comme « Inclus Pro », la création d'activités et l'intégration du numérique, tout en analysant la satisfaction des entreprises et des personnes en situation de handicap.
- L'Observatoire a publié des tableaux de bord emploi et handicap (nationaux et régionaux) pour 2023 et 2024, ainsi que le 7^e Baromètre de la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap, avec 8 500 répondants, dont 6 169 personnes en situation de handicap. L'enquête SEEPH, en partenariat avec Ladapt et le FIPHFP, a permis d'interroger 8 500 personnes sur l'égalité des chances en emploi.
- 2 études ont également été réalisées : une sur la reconversion des salariés handicapés en partenariat avec Transition Pro, une autre sur les cadres handicapés avec l'Apec. L'exploitation des résultats des enquêtes Autonomie de la DREES et Génération du Céreq, soutenues par l'Agefiph, viendront compléter ces travaux.

CHIFFRES CLÉS

7 projets d'évaluation, études et enquêtes

FOCUS RÉGIONS

Région Île-de-France

Un partenariat dynamique pour l'inclusion

Le 23 octobre 2023, l'Agefiph Île-de-France et le Club des Entreprises de Taille Intermédiaire d'Île-de-France ont lancé un plan d'action pour soutenir l'emploi des personnes handicapées. Ce partenariat a permis la création d'une communauté de référents handicap au sein des entreprises et l'organisation de webinaires et ateliers sur des thématiques comme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), le recrutement et la sensibilisation. Les référents handicap ont également bénéficié de formations via les modules de professionnalisation (Modul'pro) et la plateforme d'appui à la professionnalisation. Le nombre d'entreprises utilisant l'offre de conseil de l'Agefiph a aussi augmenté. Des résultats encourageants. En 2024, 22 % des entreprises ont participé à au moins un événement et 50 % ont pris part à plusieurs initiatives co-organisées avec l'Agefiph. Par ailleurs, 24 % des ETI sont désormais membres du Réseau des Référents Handicap en Île-de-France. Parmi elles, 24 % ont mobilisé l'offre de Conseil et d'Accompagnement de l'Agefiph, et 8 % ont coconstruit un plan d'action handicap.

Renforcer notre capacité à nous inscrire dans le débat public

Explorer de nouvelles solutions pour répondre aux besoins peu ou mal couverts

En 2024, l'Agefiph a intensifié sa présence dans le débat public avec des projets innovants. Parmi eux, 2 projets ont été retenus lors de l'appel à projets FIRA, et 17 projets en partenariat avec l'Agefiph ont été sélectionnés dans le cadre du 2^e appel à projets CNC.

Parmi les initiatives marquantes :

En terme de recherche appliquée :

- « Comprendre et prévenir les ruptures de parcours » (une approche comparative entre la France et la Suisse, portée par Audencia Business School, Fachhochschule Nordwestschweiz / University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland, School of Social Work) ;
- « Handicaps fluctuants et emploi » (un outil participatif porté par l'ORS BFC et LaSA-UFC) ;

En terme d'actions innovantes :

- « Burn'ettes is back » (accompagner le retour à l'emploi des femmes ayant connu un burn out sévère) ;
- « Exosquelettes et maintien en emploi » (comprendre et partager les bons usages en situation réelle de travail) ;
- « Via l'Emploi III - Mobilisation des entreprises pour le retour à l'emploi des seniors en situation de handicap » ;
- « Plateforme 9 3/4 Cancer et travail » (outiller les environnements de travail des personnes en emploi avec ou après un cancer), etc. ;

Faciliter et simplifier l'accès aux aides et service en concluant des conventions de coopération :

L'Agefiph a également signé plusieurs conventions avec ses partenaires : Agence Nationale des Sports (pour les sportifs de haut niveau et leur reconversion), Fonds pour l'insertion des personnes Handicapées dans la Fonction Publique, Union Nationale des Missions Locales...

CHIFFRES CLÉS

8

projets innovation

FOCUS RÉGIONS

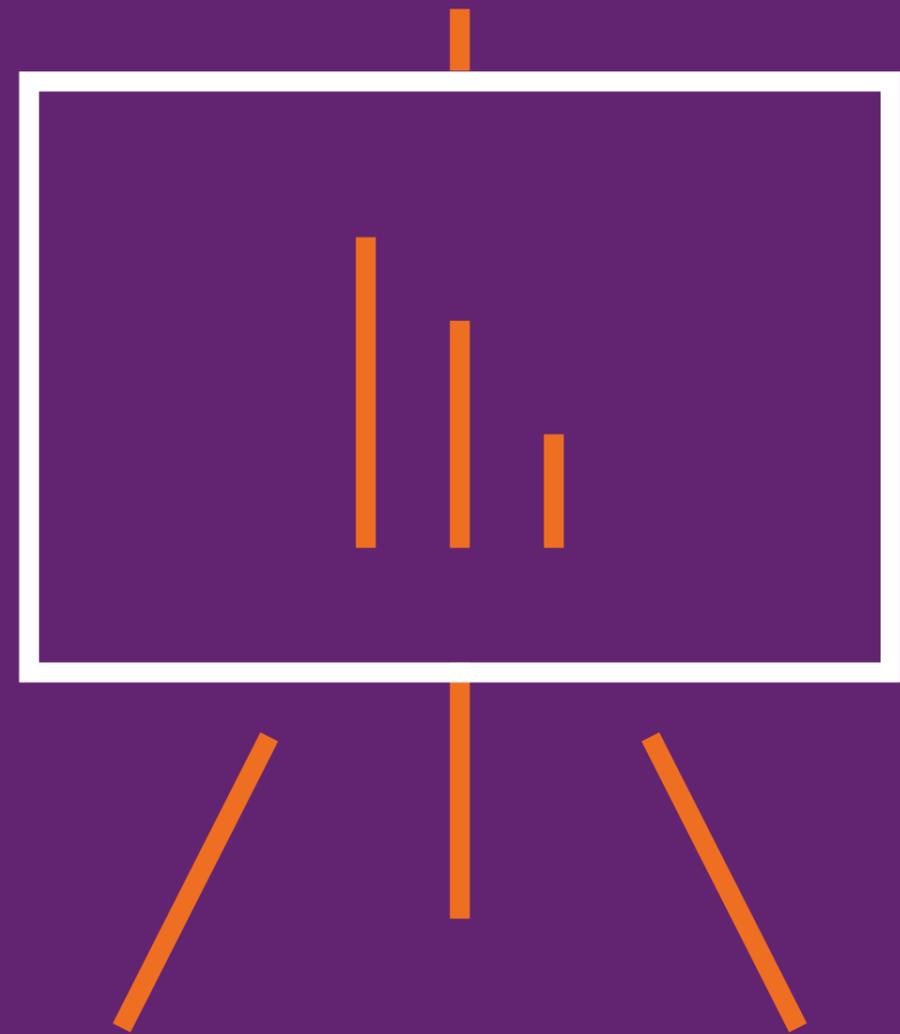
Région Centre-Val de Loire

L'ActivBus, moteur de sensibilisation

Pour la 3^e année, l'Agefiph Centre-Val de Loire a mobilisé l'ActivBus pour sensibiliser au handicap. Du 19 au 26 juin 2024, ce dispositif mobile a traversé les 6 départements, à la rencontre des entreprises et du grand public.

L'ActivBus a permis à nos partenaires d'organiser des événements dynamiques : job dating, découvertes de métiers, échanges autour des secteurs d'activité. Un véritable coup d'accélérateur pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la région !

Évaluation, pilotage et maîtrise des risques



« Mesurer pour transformer, c'est choisir de ne pas avancer à l'aveugle, mais avec lucidité, méthode et responsabilité. »

Mesurer pour transformer : un suivi stratégique structurée

Adopté fin 2022, le plan stratégique 2023–2027 de l'Agefiph est guidé par une méthode claire, basée sur des feuilles de route évolutives, un pilotage rigoureux et des indicateurs d'impact. À mi-parcours, l'année 2025 marquera un moment clé pour évaluer les progrès réalisés et ajuster les priorités.

Depuis décembre 2022, l'Agefiph s'est dotée d'un cap clair avec son plan stratégique pluriannuel 2023–2027. Conçu comme un levier de transformation, ce plan repose sur une organisation rigoureuse : feuilles de route glissantes, indicateurs d'impact, points d'étape réguliers et ce afin de garantir la cohérence et l'efficacité des actions menées.

Le pilotage stratégique s'appuie sur 9 indicateurs d'impact, suivis de manière continue par les instances de gouvernance.

La feuille de route, première déclinaison opérationnelle du plan, est déployée sur des périodes de deux ans : 2023–2024, 2024–2025, puis successivement jusqu'en 2027, année qui préparera également la future stratégie. Chaque fin d'année, ces feuilles sont revues et ajustées pour rester en phase avec le contexte et les priorités du moment. La première feuille de route a ainsi évolué pour devenir celle de 2024–2025, actuellement en cours de mise en œuvre.

Ce suivi dynamique est rythmé par 2 temps forts annuels : des présentations au conseil d'administration qui permettent de partager l'état d'avancement, tout en intégrant les indicateurs d'activité et de contexte.

Le Comité exécutif assure quant à lui un pilotage plus régulier tout au long de l'année.

Dans la continuité de l'audit de mandature, l'Agefiph a aussi engagé des travaux pour répondre à la recommandation n°10. L'objectif est de fixer des cibles chiffrées qui permettent de tracer une trajectoire claire d'ici à 2027, et ainsi de renforcer l'évaluation de l'impact réel des actions menées.

À mi-chemin de ce plan quinquennal, 2025 s'annonce comme une étape décisive. L'Agefiph réalisera un premier bilan des deux premières années de déploiement, afin d'ancrer encore davantage son action dans une logique de résultats concrets, au service de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Indicateurs	Maille	Résultats annuels				Évolution N / N+1
		2021	2022	2023	2024	
Taux d'emploi annuels ventilés par secteurs d'activité, par tailles d'entreprises, par régions	Nationale, Régionale	3,5 %	3,6 %	3,6 %	ND	—
Nombre et part des entreprises de 20 salariés et plus qui atteignent le taux 6% par emploi direct (ventilés par taille et secteurs d'activités)	Nationale, Régionale	29 %	30 %	31 %	ND	—
Facilité perçue par les recruteurs vis-à-vis de l'embauche d'une personne en situation de handicap	Nationale	33 %	33 %	31 %	26 %	- 5 pt
Écart entre le taux de chômage du tout-public et le taux de chômage des BOE	Nationale	7 pts (8 % contre 15 %)	5 pts (7 % contre 12 %)	5 pts (7 % contre 12 %)	ND	—
Nombre de maintiens réalisés par les acteurs de la compensation (Cap emploi, Comète France)	Nationale, Régionale	21 400	23 338	24 385	26 684	+ 4 %
Nombre de retours à l'emploi des DEBOE dont les DEBOE de longue durée	Nationale, Régionale	209 334	215 545	215 545	ND	—
Nombre et part des DEBOE ayant bénéficié d'une formation	Nationale, Régionale	7,8 %	8,2 %	9 %	ND	—
Nombre et part des BOE en contrat d'apprentissage	Nationale, Régionale	8 820 1,2 %	11 181 1,4 %	12 863 1,6 %	14 409 1,7 %	+ 12 % + 0,1 pt
Nombre et part des BOE en contrat de professionnalisation	Nationale, Régionale	2 700 2,2 %	3 040 2,5 %	2 700 2,4 %	ND ND	— —
Accès à l'offre de service Agefiph						
→ Satisfaction des bénéficiaires ayant eu recours à l'offre de services de l'Agefiph, dont notamment les entreprises bénéficiant de l'offre sortie d'accords (PSH)	Nationale	98 %	98 %	98 %	98 %	=
→ Mesure du non recours à l'offre (entreprises)	Nationale	99 %	99 %	98 %	97 %	- 1 pt

Gérer les risques pour mieux agir

Pour garantir la fiabilité de ses missions et renforcer la confiance, l'Agefiph déploie une politique de gestion des risques structurée, renforcée en 2024 par de nouveaux outils, un engagement statutaire et des actions de sensibilisation à tous les niveaux.

Pour l'Agefiph, la gestion des risques ne se résume pas à une obligation réglementaire : elle constitue un pilier de l'efficacité de l'action publique. Elle permet d'anticiper les aléas, de renforcer la sécurité des processus et d'assurer la continuité des missions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Cet enjeu est également porté par la gouvernance. En juin 2024, les **statuts de l'Association agréés par l'État ont été modifiés** pour y inscrire explicitement la responsabilité du conseil d'administration en matière de contrôle interne et de gestion des risques.

Sur le terrain, cette dynamique s'est traduite en 2024 par la poursuite de l'**actualisation de la cartographie des risques** à l'échelle de toutes les entités de l'Agefiph.

Cette cartographie n'est pas qu'un outil de diagnostic : elle est couplée à des dispositifs concrets de contrôle interne et cible les risques les plus susceptibles d'impacter l'atteinte des objectifs stratégiques.

2 référentiels majeurs ont été révisés

cette année. Le premier porte sur le processus des achats réalisés avec les prestataires de l'Agefiph, le second sur l'instruction et le versement des aides financières.

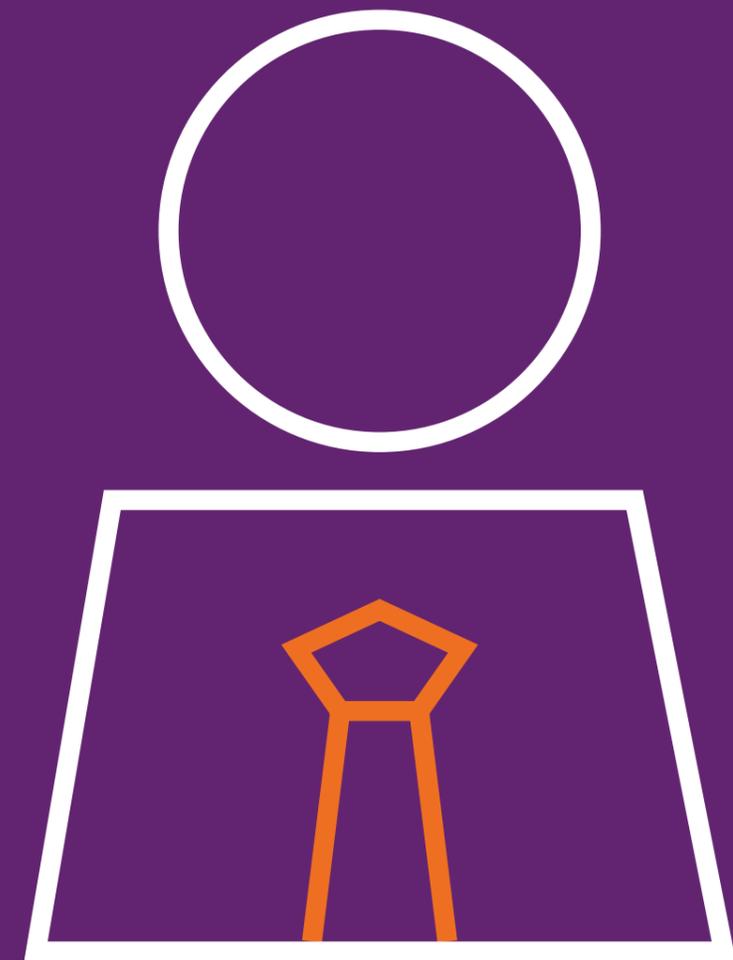
Ces chantiers sont conduits par les équipes opérationnelles (1^{er} niveau de contrôle), avec l'appui du service de maîtrise des risques du siège (2^e niveau de contrôle), garant d'une approche coordonnée et rigoureuse.

Au-delà des outils, **une culture du risque** est en train d'émerger au sein de l'organisation. Des sessions de sensibilisation à la maîtrise des risques et à la prévention de la fraude ont été menées auprès d'équipes pilotes. L'objectif est de généraliser ces formations à l'ensemble des collaborateurs dès début 2025.

Enfin, cette architecture est renforcée par une **politique d'audit, interne et externe**, déclenchée à la demande de la direction générale ou du comité d'audit. Elle permet d'évaluer la robustesse des dispositifs mis en place et d'ajuster en continu les pratiques.

Gouvernance

« La diversité de notre gouvernance est notre force : elle garantit que chaque décision porte la voix de ceux qui agissent pour l'emploi inclusif. »



Une gouvernance paritaire au service de l'inclusion

Composé de représentants des employeurs, des salariés et des associations de personnes handicapées, le conseil d'administration de l'Agefiph incarne la richesse du dialogue social autour de la politique d'emploi des personnes handicapées.

Une association gouvernée par les parties prenantes

Créée par la loi du 10 juillet 1987 et régie par la loi de 1901, l'Agefiph est administrée par un conseil d'administration qui définit sa stratégie. Ce conseil repose sur un paritarisme élargi et rassemble les principaux acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est renouvelé tous les 4 ans. Depuis septembre 2024, la 13^e mandature (2024-2028) est présidée par **Christian Ploton** (MEDEF).

Une gouvernance tripartite

Le conseil d'administration est composé de 3 collèges, chacun réunissant 5 membres :

- Collège des employeurs : MEDEF, CPME
- Collège des salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO
- Collège des associations : APF France Handicap, CFPSAA, FNATH, UNANIMES, UNAPEI

À ces membres s'ajoutent 3 personnalités qualifiées désignées par chacun des collèges et 2 personnalités qualifiées nommées par l'État. Le contrôleur général économique et financier assiste à toutes les instances. Un représentant d'une délégation régionale et un représentant du CSE participent également aux conseils d'administration.

Des commissions au service de l'action

Pour assurer la mise en œuvre de sa stratégie, le conseil d'administration s'appuie sur 6 commissions thématiques :

- Commission financière
- Commission politique d'intervention
- Commission études et évaluations
- Commission études des conventions nationales
- Commission communication
- Commission innovations et expérimentations

Une gouvernance renouvelée en 2024

Le bureau de l'Agefiph (mandature 2024-2028) se compose ainsi :

- Président : Christian Ploton (MEDEF)
- Vice-Présidents : Didier Moguelet (CFTC), Sophie Crabette (FNATH)
- Trésorière : Laure Beyret (FO)
- Trésorier-adjoint : Jean-Manuel Hergas (APF France Handicap)
- Secrétaire : Johan Titren (MEDEF)
- Secrétaire-Adjoint : Henri Hassan Mohamed Hassan (CFDT)
- Membre permanent au titre de l'État : Pascal Apprederisse

Composition détaillée du conseil d'administration

COLLÈGE EMPLOYEURS

- CPME
Rachel Bouvard
- CPME
Philippe Chognard
- MEDEF
Alice Belfer
- MEDEF
Simon Metayer
- MEDEF
Christian Ploton

COLLÈGE ASSOCIATIONS DE PERSONNES HANDICAPÉES

- APF France Handicap
Jean-Manuel Hergas
- CFPSAA
Nicolas Blineau
- FNATH
Sophie Crabette
- UNANIMES
Jean-Yves Hinard
- UNAPEI
Patrick Maincent

COLLÈGE SALARIÉS

- CFDT
Henri Hassan Mohamed Hassan
- CFE-CGC
Christophe Roth
- CFTC
Didier Moguelet
- CGT
Valérie Lefebvre-Haussmann
- FO
Laure Beyret

PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

- Désigné par l'État
Pascal Apprederisse
- Désigné par l'État
Corinne Vaillant
- Désigné par les associations
Michel Doucin (UNAFAM)
- Désigné par les employeurs
Johan Titren (MEDEF)
- Désigné par les salariés
Pascal Anglade (CFDT)



« À l'Agefiph, les ressources humaines et la RSE sont au cœur de notre culture : des leviers essentiels pour incarner les valeurs d'inclusion et de responsabilité qui nous guident.

RSE : un engagement renforcé malgré les défis

En 2024, l'Agefiph a maintenu ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, essentielles à sa mission historique d'inclusion des personnes en situation de handicap. La RSE demeure un pilier important de notre stratégie et de nos actions.

La RSE participe à notre stratégie

La RSE à l'Agefiph est bien plus qu'un engagement externe ou une simple exigence de communication. Elle constitue un pilier stratégique essentiel, incarnant les valeurs de notre organisation.

Notre RSE repose sur un triptyque fondamental :

- entreprise éthique,
- employeur engagé
- et acteur durable.

Cette approche est intégrée dans notre plan stratégique 2023–2027.

Celui-ci repose sur plusieurs priorités qui renforcent notre responsabilité sociétale, notamment :

- **Le plein emploi des personnes en situation de handicap**, avec un accompagnement ciblé des entreprises.
- **La sécurisation des parcours professionnels** des personnes en situation de handicap, en complémentarité avec l'offre de droit commun.

- **L'amélioration de l'accès à nos services**, pour une prise en charge plus fluide et efficiente des bénéficiaires.
- **La participation active à l'action publique**, pour favoriser une meilleure reconnaissance des enjeux d'inclusion.

Notre plan stratégique prévoit également des outils pour promouvoir la RSE auprès des entreprises, en intégrant l'emploi des personnes en situation de handicap comme un levier majeur pour améliorer leur politique RSE.

Pour assurer la réussite de ce plan stratégique, l'Agefiph a également mis en place un projet d'entreprise 2023–2027,

qui précise la structure opérationnelle et organisationnelle nécessaire pour atteindre nos objectifs. Ce projet soutient activement les transformations stratégiques et accompagne nos collaborateurs dans l'évolution de leurs missions et compétences.

Il fixe plusieurs priorités en interne :

- **L'adaptation des environnements de travail** (réseau et siège) pour renforcer la transversalité, l'harmonisation des pratiques et la culture de la performance collective.

- **L'amélioration continue de la qualité de service**, afin de mieux répondre aux attentes et aux besoins de nos bénéficiaires.
- **L'évolution des métiers et des compétences**, en cohérence avec le plan stratégique, pour garantir une mise en œuvre optimale et un accompagnement constant des collaborateurs.

Un engagement concret dans toutes nos actions

Les actions menées par l'Agefiph, tant en interne qu'en externe, sont le reflet de nos engagements éthiques et responsables. Elles répondent aux enjeux sociaux, sociétaux, économiques et environnementaux que nous avons identifiés et définis dans notre rapport extra-financier. Ce dernier, conforme aux principes de la déclaration de performance extra-financière, guide nos actions au quotidien et incarne notre ambition.

Nos Enjeux RSE

Nos engagements RSE se déclinent en plusieurs axes :

- Créer de la valeur de manière durable pour nos bénéficiaires et partenaires institutionnels.

- Offrir une expérience professionnelle axée sur le développement, le bien-être et l'inclusion, en tant qu'employeur responsable.
- Contribuer à la préservation de l'environnement à travers des actions ciblées et mesurables.
- Laisser une empreinte sociétale positive, ensemble, pour bâtir une société plus inclusive et solidaire.

