

# LES CHIFFRES ÎLE-DE-FRANCE EN 2022

**5,57 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,40 %**

dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**4,66 %**

dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**6,14 %**

dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**30 340**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

**2 444**

dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**6 673**

dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**21 223**

dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**3 952 222 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

**4 572 422 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2022

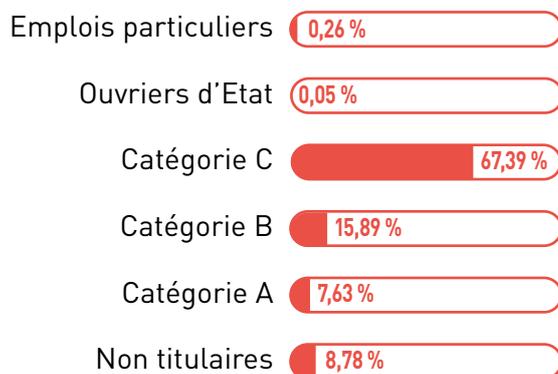
**AIDES  
PONCTUELLES :**  
620 199 €  
financés via la  
plateforme  
des aides

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

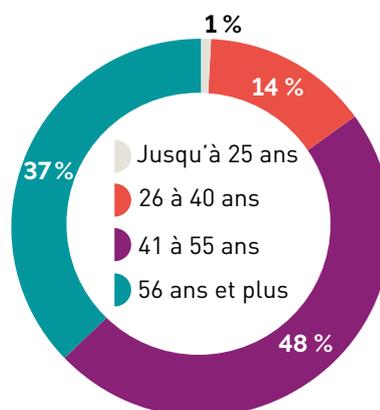
	Effectifs	BOE	TED
Ville de Paris	173 318	8 792	5,07 %
Seine-et-Marne	45 696	2 459	5,38 %
Yvelines	47 461	2 308	4,86 %
Essonne	50 545	2 564	5,07 %
Hauts-de-Seine	52 166	3 813	7,31 %
Seine-St-Denis	75 335	4 542	6,03 %
Val-de-Marne	56 090	3 652	6,51%
Val-d'Oise	43 684	2 210	5,06 %
<b>Total Île-de-France</b>	<b>544 295</b>	<b>30 340</b>	<b>5,57 %</b>

## LES BOE EN 2022

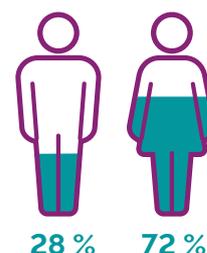
### Statut



### Âge



### Sexe



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

**Mohamed Ayadi,**  
 Directeur territorial au handicap du FIPHFP

# L'ACTION DES TERRITOIRES

## pour une Fonction publique inclusive

### Accompagner le maintien dans l'emploi des agents souffrant de maladies chroniques invalidantes

Le FIPHFP en Île-de-France a organisé le 15 mars 2022 une rencontre pour mettre en lumière les particularités liées aux maladies chroniques. Elle a permis de détailler les conditions préalables à l'accompagnement des agents et de donner les clés pour favoriser un retour à l'emploi dans des conditions optimales. La première partie de la rencontre a été consacrée à la présentation de la définition légale d'une maladie chronique invalidante, avec un focus sur le cancer. Anne-Sophie Tuszynski, fondatrice de Cancer@Work, a ensuite témoigné de son expérience. Ayant elle-même connu la maladie, elle a partagé les leviers de la réussite de son retour dans l'emploi ainsi que les compétences et les qualités qu'elle a développées en réaction à sa situation.

### Un webinaire dédié au handicap visuel dans l'emploi

Après une attention portée aux maladies chroniques invalidantes, le FIPHFP a proposé aux employeurs publics d'Île-de-France, le 12 avril 2022, un webinaire consacré au handicap visuel et aux modalités de gestion dans l'emploi de cette typologie de handicap particulière. Les participants ont ainsi pu profiter du retour d'expérience d'une représentante de Pôle emploi, venue présenter la manière dont l'employeur public accompagne en interne ses agents souffrant d'un handicap visuel. Les participants ont découvert le processus d'aménagement mis en place, l'équipe dédiée, les outils et partenariats mobilisés.

### Le FIPHFP décerne son prix de l'Inclusion

Le 21 avril 2022 s'est déroulée la cérémonie de remise du Prix de l'inclusion aux employeurs publics d'Île-de-France. Il récompense les actions concrètes mises en place par des employeurs publics en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Pôle interministériel Transition écologique / Cohésion des territoires / Mer a été récompensé pour deux projets :

► Dans la catégorie communication et sensibilisation : « Les Uns Visibles », qui vise à favoriser l'inclusion des agents en situation de handicap en constituant une communauté professionnelle inclusive de pairs pour révéler les ambitions professionnelles.

► Dans la catégorie maintien dans l'emploi et parcours professionnel : « La promotion des BOE ». Cette action a mobilisé des services du pôle ministériel pour qu'ils proposent des postes réservés à la mise en œuvre de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure.

Le second lauréat, le ministère des armées, a été récompensé dans la catégorie Recrutement et insertion pour le projet « Recrutement d'autistes Asperger ». Il vise à dynamiser les recrutements du ministère en intégrant des personnes autistes Asperger dans des emplois où leurs compétences sont reconnues.

### Améliorer la notoriété de la pair-aidance, méthode d'accompagnement peu connue

La pair-aidance constitue un système d'entraide et de pratiques de soutien à travers lequel une personne s'appuie sur sa propre expérience pour aider d'autres personnes ayant des parcours similaires ou situations comparables. Pour améliorer la notoriété de ce dispositif, le FIPHFP a organisé une rencontre le 17 mai 2022. Les participants ont partagé conseils et bonnes pratiques sur le sujet, puis insisté sur les points de vigilance lors du déploiement d'une démarche de pair-aidance, avant d'illustrer les bénéfices pour les employeurs et pour les agents à travers les témoignages sur deux cas concrets.

### Le Tour de France de l'Apprentissage s'est clôturé en Île-de-France

La 14<sup>ème</sup> et dernière étape du Tour de France de l'Apprentissage « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » s'est déroulée à la préfecture de région d'Île-de-France. La journée a commencé avec des prises de paroles de Frédéric Antiphon, adjoint au Secrétaire général aux moyens mutualisés de la région Île-de-France. Il a rappelé l'engagement fort de l'État sur la question de l'apprentissage des personnes en situation de handicap avec la Loi de Transformation de la Fonction publique, la mise en ligne de la plateforme PASS permettant d'accroître la transparence et la visibilité des offres d'apprentissage dans la Fonction publique, et la volonté d'accueillir 15 000 apprentis dans la Fonction publique d'État dont au moins 6 % en situation de handicap.



Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, a ensuite souligné l'engagement du Fonds en matière d'apprentissage, devenu la première dépense d'intervention avec environ 1 200 apprentis aidés chaque année. Le Fonds est également activement impliqué dans les groupes de travail mis en place par le gouvernement pour développer l'emploi, la formation et l'apprentissage des personnes en situation de handicap, et l'accessibilité universelle des CFA. Il a enfin rappelé l'importance pour cette étape francilienne de permettre la rencontre entre tous les acteurs présents et de construire des passerelles entre ces mondes qui ne se connaissent pas assez :

- les référents handicap d'employeurs publics,
- les CFA,
- les Cap emploi et l'Agefiph,
- les apprentis en situation de handicap.

Suite aux prises de parole du FIPHFP et de la préfecture d'Île-de-France, la journée s'est rythmée par des ateliers et des conférences permettant à chacun de mieux se connaître et de mieux connaître le dispositif de l'apprentissage.

## Le FIPHFP aide les employeurs publics à préparer leur SEEPH

Temps fort pour l'écosystème du handicap en France, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap donne l'opportunité à tous les employeurs de mettre en place de nouvelles actions pour l'insertion professionnelle de ces personnes ou de sensibiliser sur celles déjà existantes.

Pour les accompagner au mieux dans cette démarche, le FIPHFP a organisé le 20 septembre 2022 un webinar dédié. Après une présentation du thème de la SEEPH 2022 et du DuoDay, les participants ont pu bénéficier du retour d'expérience et des conseils de la référente inclusion du Conseil régional d'Île-de-France, qui met en place chaque année un programme quotidien d'actions pour sensibiliser et mobiliser les agents.

## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Plus que les aides financières du FIPHFP, les employeurs publics d'Île-de-France attendent de plus en plus de l'établissement un accompagnement dans la définition de leur politique emploi et handicap, mais également dans la mise en œuvre de leur plan d'actions co-financé par le FIPHFP.

C'est pourquoi le FIPHFP en Île-de-France a développé, notamment avec l'appui de son Handi-Pacte, différentes actions et animations dont l'objectif principal est de donner aux employeurs des outils opérationnels utiles dans leur quotidien. Le club des employeurs conventionnés, notamment, illustre la nouvelle ambition du FIPHFP d'assurer une mission de conseil et d'appui des employeurs publics. Il s'agit de moins en moins d'une relation de « financeur-financé », mais plutôt d'une démarche de « partenaire-partenaire » partageant un même objectif d'une société inclusive où chacun doit pouvoir avoir sa place.



**Mohamed Ayadi**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

