

LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

QUELS SONT LES MODES DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnels handicapés, de nombreux dispositifs visent à compenser les conséquences du handicap dans le cadre professionnel. L'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre à l'agent de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins.

Les personnes handicapées disposent de deux voies d'accès à la fonction publique Le concours

Il s'agit du mode de recrutement relevant du droit commun. La personne handicapée peut néanmoins bénéficier d'un aménagement des épreuves sur présentation d'un certificat médical établi par un médecin agréé. En outre, le déroulement des concours prévoit une pause suffisante entre les épreuves afin que les personnes qui bénéficient d'un tiers temps puissent se reposer.

Le recrutement direct par la voie contractuelle

La possibilité d'accéder à la fonction publique par contrat est offerte à certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁽¹⁾ n'étant pas déjà fonctionnaires et répondant aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalences que celles exigées des candidats aux concours externes. Elles doivent, en outre, consulter un médecin agréé qui attestera que leur handicap est bien compatible avec l'exercice des fonctions envisagées compte tenu des possibilités de compensation.

LE SAVIEZ-VOUS ?

439 personnes handicapées ont été recrutées par la voie contractuelle en 2011 : 44 enseignants du premier degré, 115 enseignants du second degré, 150 personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et 130 agents du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

COMMENT SE DÉROULE LE RECRUTEMENT PAR VOIE CONTRACTUELLE ?

L'ouverture de poste

- Lorsqu'un concours visant à recruter des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) est ouvert, 6% des postes offerts sont réservés à la voie contractuelle. Ils sont ensuite répartis entre les différentes académies.
- Pour le recrutement des personnels enseignants il a été décidé de ne pas procéder à une répartition géographique a priori des postes offerts, mais de réserver un contingent national.

(1) Catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cela permet aux personnes handicapées de candidater dans plusieurs académies.

- Dans tous les cas, chaque académie se doit de participer, au prorata de ses effectifs, à la réalisation de l'objectif national de recrutement.

Le critère essentiel de sélection : les compétences du candidat

- La première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier (CV, lettre de motivation, photocopie des diplômes, justificatif prouvant la qualité de BOE) transmis, selon le cas, au rectorat, au service départemental de l'éducation nationale ou à l'établissement d'enseignement supérieur. Les candidats peuvent se référer au répertoire des métiers de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et au dictionnaire des compétences pour connaître les compétences requises.
- Les candidats dont les dossiers ont été présélectionnés sont ensuite convoqués à un entretien avec une commission de recrutement. À l'issue de cet entretien, les candidats sont avertis de la décision définitive relative au recrutement.
- Il est important de souligner que les BOE sont recrutés sur la base de compétences spécifiques qui répondent aux besoins de recrutement de l'administration. Leur qualité de personne handicapée n'ouvre pas droit à un recrutement systématique. Elle leur offre la possibilité d'entrer dans la fonction publique par la voie contractuelle.

Le contrat : durée et rémunération

- Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré, généralement pour un an (deux ans pour les conseillers d'orientation psychologues). La rémunération de la personne recrutée est également alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes, y compris les primes et indemnités.
- Si à l'issue du contrat la personne est titularisée, l'ancienneté correspondant à la durée du contrat et à d'éventuels services antérieurs est prise en compte.

À l'issue du contrat, trois options possibles

- Lorsque le contrat arrive à son terme, un entretien avec un jury est organisé afin d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent. Le jury a notamment à sa disposition un rapport du chef de service ou du chef d'établissement dans lequel le contractuel a été affecté. Il est important de rappeler que ces documents dûment motivés doivent être rédigés sur un plan strictement professionnel et n'ont pas à faire référence au handicap de l'agent. De fait, il s'agit d'évaluer les compétences professionnelles de la personne en dehors de toute autre considération. Sont notamment à proscrire toutes appréciations telles que « Malgré son handicap, M. X montre un courage qui force l'admiration de tous... ».
- Suite à cet entretien peuvent être envisagés, après avis de la CAP compétente :
 - **La titularisation** : lorsque l'agent a été déclaré apte professionnellement à exercer ses fonctions, il peut être titularisé.
 - **Le renouvellement du contrat** : si l'agent n'a pas démontré de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renouvelé une fois, pour une durée équivalente si le jury estime qu'un nouveau contrat permettra à l'agent de progresser.
 - **Le non-renouvellement** : dans le cas où l'agent n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles requises, le contrat n'est pas renouvelé. La personne pourra alors bénéficier d'indemnités de chômage.

CONSEIL UTILE : n'attendez pas la fin du contrat pour signaler au correspondant handicap les éventuelles difficultés rencontrées avec l'agent BOE. Signalez-les lui dès leur apparition.