

Fiche technique 2026 relative aux dispositifs spécifiques de recrutements (BOE, ERD et PACTE)

1 - Le recrutement de personnels en situation de handicap

a) Politique handicap d'inclusion professionnelle :

L'accompagnement ministériel des établissements en matière de handicap initié depuis plusieurs années se traduit progressivement par la mise en œuvre, par les établissements, des différents axes inscrits au sein de leurs schémas directeurs pluriannuels du handicap (SDPH).

Ces schémas constituent des documents structurants pour le déploiement des politiques handicap au sein des établissements et particulièrement s'agissant du volet des personnels, en ce qu'il constitue l'élément ultime du parcours des étudiants et des doctorants ayant bénéficié des mesures mises en place dans le cadre des politiques de l'école et de l'enseignement supérieur inclusifs, en offrant des opportunités d'insertion professionnelle pérenne, en réponse aux principes de la loi de 2005.

A ce titre, depuis plusieurs années, le département du handicap et de l'insertion professionnelle – DGRH C1-2 a mis en place un accompagnement des établissements dans l'élaboration de leur SDPH, en attendant la diffusion d'un nouveau plan ministériel handicap d'inclusion professionnelle (fin 2025 en principe).

Plus spécifiquement, la politique handicap d'inclusion professionnelle se décline en trois volets :

- les prérequis (recensement BOE et professionnalisation des correspondants handicap) ;
- les missions cœurs qui constituent les leviers d'action (communication et sensibilisation au handicap, recrutement et accueil, maintien dans l'emploi et accompagnement des parcours professionnels) ;
- les fonctions « supports » à cette politique (accessibilités numérique et du bâti, crédits handicap, achats inclusifs, ...).

Ainsi, le recrutement et l'accueil, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap et l'accompagnement des parcours au sein des établissements constituent des leviers pour développer une politique handicap d'inclusion professionnelle et s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociale, en lien avec les enjeux d'égalité, de diversité pour des employeurs de la sphère éducative plus inclusifs, en échos à l'obtention des labels égalité/diversité. En outre, la fonction de correspondant handicap est désormais à renforcer suite à la publication de la circulaire DGAFP du 17 mars 2022 « relative à la mise en place de référents handicap dans la fonction publique d'Etat » et de la fiche métier de « référent handicap » inscrite au répertoire inter-fonction publique des métiers (depuis 2023). Ces textes précisent les missions des référents, en distinguant deux missions principales :

- en pilotage de la politique handicap d'inclusion professionnelle (missions des « correspondants handicap » [fonctions historiques])
- en accompagnement de proximité des agents sur le fondement de l'article L131-9 CGFP (missions des « référents handicap de proximité », à développer sur la durée du plan ministériel à venir).

Les **résultats obtenus en matière de taux d'emploi** témoignent des avancées mises en œuvre auprès des personnels en situation de handicap. Même si le taux d'emploi demeure en-deçà du taux légal de 6% et du taux d'emploi de la Fonction publique d'Etat (4.86 % en 2024 pour la fonction publique d'Etat), une progression régulière est observée sur le périmètre de l'enseignement supérieur. Ainsi, la plupart des établissements affichent un taux en progression, comme celui de la moyenne nationale : 3,82% en 2020, 4,45 % en 2023 et 4,82 % en 2024.

b) Les différentes voies de recrutement de personnes en situation de handicap :

Dans ce contexte, la politique volontariste déjà engagée participe à la progression régulière des recrutements qui évoluent sensiblement depuis cinq ans: 380 en 2020, 541 en 2023 et 619 en 2024.

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), susceptibles de pouvoir être directement recrutés par voies spécifiques sont définies aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail.

A cet égard, il importe de rappeler que deux voies spécifiques de recrutement existent :

- ✓ le recrutement contractuel au titre du handicap (dit contractuel BOE) (en application de l'article L352-4 CGFP précité),
- ✓ le recrutement par la voie du détachement-promotion (dispositif expérimental prévu à l'article 93 LTFP, pour les fonctionnaires BOE uniquement ayant une certaine ancienneté et permettant un accès à un corps, ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure). La fin de l'expérimentation concernant cette voie étant fixée au 31 décembre 2026, l'accès au corps est possible jusqu'à cette date.

Pour mémoire, l'article 91 LTFP prévoyait la possibilité de titulariser des apprentis BOE à l'issue d'un contrat d'apprentissage au sens du code du travail : ce dispositif étant arrivé à son terme le 5 août 2025, cette voie de recrutement n'est pas proposée pour un recrutement en 2026.

Ainsi, les personnes en situation de handicap peuvent prétendre à toutes les voies de recrutement :

- ✓ contractuel BOE (Article L352-4 CGFP) [dont les maîtres de conférence],
- ✓ concours de droit commun,
- ✓ contrats de contractuels/agents non titulaires (Articles L322-2 CGFP, ex Loi de 1984, contrats LRU, ATER...),
- ✓ doctorants BOE,
- ✓ apprentissage.

Ainsi, même si la voie du recrutement contractuel au titre du handicap (dit contractuel « BOE » pour « Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ») demeure la plus connue pour favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la Fonction publique, l'ensemble des recrutements ne sont toutefois pas réalisés exclusivement par cette voie. L'objectif est d'atteindre 6% d'emploi de personnes en situation de handicap toutes voies confondues, comme la réglementation le prévoit.

Pour accélérer la mobilisation de l'ensemble des départements ministériels sur cet enjeu d'inclusion professionnelle, l'amélioration du recrutement et de l'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap a été définie comme prioritaire (circulaire du Premier ministre du 17 novembre 2020 rappelée par la circulaire PM du 28 avril 2025).

De même que la circulaire du PM en date du 10 mars 2023 a défini des objectifs en matière d'apprentissage dans la fonction publique pour les années 2023 à 2026, notamment sur le périmètre des trois ministères de la sphère éducative. Ces objectifs ont été déclinés pour l'enseignement supérieur dans la note DGRH C1-1 en date du 8 juin 2023 fixant les objectifs suivants :

	2023-2024		2024-2025		2025-2026	
Périmètre MENJ/MESR	Objectifs initiaux	Taux 6% BOE	Objectifs initiaux	Taux 6% BOE	Objectifs initiaux	Taux 6% BOE
Objectifs PM pour les 3 périmètres ministériels, incluant les EPN	9055	543	9348	560	9685	581
Objectifs DGRHC1-2 pour le MESR (hors EPN)	1553	93	1785	107	2053	123

Titularisation d'apprentis BOE (article 91 LTFP)		10		15		20
Promotion-Détachement (article 93 LTFP)		20		25		30

c) Les leviers pour optimiser les recrutements :

Différentes possibilités existent pour parvenir à optimiser le nombre de ces recrutements, notamment :

- ✓ sensibiliser et former les chefs de service aux procédures existantes en matière de recrutement et aux spécificités de l'encadrement des personnels en fonction des handicaps;
- ✓ encourager au cours du dialogue de gestion, un recrutement diversifié en favorisant des échanges constructifs à ce sujet (l'assistance du correspondant handicap se révélant utile en tant que personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap) ;
- ✓ porter une attention particulière aux recrutements d'attachés d'administration de l'Etat (AAE) ;
- ✓ utiliser les postes non pourvus au titre des ERD (les postes non pourvus au titre des emplois réservés aux personnes relevant du ministère de la défense, en application de l'article L.406 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, doivent obligatoirement l'être par d'autres publics prioritaires, dont les travailleurs handicapés).
- ✓ mieux mobiliser les outils disponibles, notamment pour développer les recrutements par apprentissage

- Place de l'apprentissage et des stages mise en œuvre par la DGAFP

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/ressources>

- Plateforme du ministère du travail pour la gestion des contrats d'apprentissage à destination des employeurs publics

<https://celia.emploi.gouv.fr/>

- FIPHFP : catalogue des aides et des interventions

<https://www.fiphfp.fr/personnes-en-situation-de-handicap/evoluer-dans-la-fonction-publique/se-former>

d) Les publicités à mettre en œuvre et les spécificités liées à l'article 93 LTFP (commission de recrutement et de titularisation) :

Par ailleurs, vos offres d'emploi doivent faire l'objet d'une large publicité et être proposées, notamment aux étudiants, par exemple via les services communs universitaires d'information et d'orientation - bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (SCUIO-BAIP) et en lien avec les référents handicap étudiants avec lesquels des liens sont à tisser. Par ailleurs, il est important de diversifier les canaux de diffusion afin de multiplier les candidatures et de ne pas se limiter à celles envoyées de manière spontanée. Ainsi, les offres d'emploi peuvent bénéficier de la presse, des diffuseurs en ligne, des agences ou mission locales pour l'emploi, de France Travail¹, des associations de personnes handicapées, des établissements de réadaptation/rééducation par le travail.

Il est important également de noter que les offres d'emploi proposées au titre du handicap, quelle que soit la voie de recrutement, doivent faire l'objet d'une publication sur le site choisir le service

¹ Pôle emploi est devenu France Travail au 1^{er} janvier 2024 avec trois pôles : France travail (ex-Pôle emploi) ; France travail jeunes (ex-missions locales) ; et France travail handicap (Ex Cap emploi)

public². En complément, les offres d'emploi au titre des dispositifs spécifiques BOE (article L352-4 CGFP et article 93 LTFP) font l'objet, pour ce qui les concerne, d'une publication supplémentaire et obligatoire sur le site dédié à l'emploi des personnes en situation de handicap de la DGAFP³.

Pour la DGAFP, les offres sont à adresser à : recrutement-concours.dgafp@finances.gouv.fr

Concernant l'article 93 LTFP, la mise en œuvre du dispositif nécessite la réunion d'une commission de recrutement. L'arrêté de composition est pris par la DGRH C1-2 : les établissements sont invités à remonter leur demande d'arrêté à l'adresse supch@enseignementsup.gouv.fr, en proposant une liste de membres titulaires et suppléants, tout en indiquant :

- le nom du président de la commission représentant l'autorité de nomination,
- le nom de la personne en charge de l'insertion professionnelle.

La commission de recrutement se prononce également à la fin du détachement pour se prononcer sur l'aptitude à l'intégration de l'agent dans le corps d'accueil.

e) Les procédures et modalités pour le recrutement dans l'enseignement supérieur :

Les procédures à mettre en œuvre pour recruter des personnes en situation de handicap sont précisées ci-dessous et détaillées dans la note de la mission handicap du 22 janvier 2018 toujours en vigueur.

Pour mémoire, outre les catégories de personnels ci-après développées, doivent aussi être privilégiés les recrutements d'apprentis BOE, de contractuels propres à l'enseignement supérieur tels que ceux relevant de l'article 954-3 du code de l'éducation (agents contractuels), d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche, de doctorants BOE.

▪ **Le recrutement des enseignants dans l'enseignement supérieur**

Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié, relatif au statut des enseignants chercheurs a ouvert depuis la rentrée 2014, la possibilité de recruter dans le corps des **maîtres de conférences** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L352-4 CGFP (contractuel BOE) lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé. Désormais, l'ensemble des fiches de postes des emplois ouverts au recrutement mentionnent : « poste ouvert aux personnes en situation de handicap par la voie contractuelle au titre du handicap ».

Le recrutement de ces personnels s'effectue au sein de chaque établissement. La procédure de recrutement s'apparente à celle de droit commun pour les maîtres de conférences. Les postes ouverts aux personnes en situation de handicap susceptibles d'être recrutées par la voie contractuelle sont publiés sur l'application ODYSSEE, comme pour les autres postes d'enseignants-chercheurs. Ces postes sont ouverts au titre de l'article 29 du décret du 6 juin 1984 modifié et il est possible de les publier « au fil de l'eau ».

Les candidats à ces emplois doivent justifier des diplômes ou niveaux d'études exigés pour les postes d'enseignants-chercheurs et être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions d'enseignants-chercheurs. Ils peuvent être dispensés de cette inscription dans les mêmes conditions que les candidats à un poste d'enseignant-chercheur par la voie des autres concours. S'ils sont retenus, la compatibilité de leur handicap avec les fonctions postulées est vérifiée par le médecin du travail avant la signature du contrat (*la visite d'aptitude physique n'étant plus obligatoire depuis l'ordonnance du 25 novembre 2020 sauf aptitudes particulières précisées dans le statut du corps concerné*). Dès lors, ils sont recrutés par contrat conclu par le président ou le directeur de l'établissement, d'une durée

² Obligation de publication des offres d'emploi : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45387>

³ Site de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/je-suis-en-situation-de-handicap>

égale à celle du stage prévu pour les maîtres de conférences, soit un an, à l'issue duquel ils pourront être titularisés dans le corps des enseignants-chercheurs. Ils suivront la même formation initiale que celle proposée aux maîtres de conférences stagiaires.

Lors de la titularisation et du reclassement de ces personnels, l'année de service effectuée en qualité d'agent contractuel sera prise en compte en totalité.

En outre, il vous est recommandé, par exemple en lien avec le référent handicap étudiant de l'établissement, d'examiner s'il est judicieux, en fonction des besoins de recrutements de l'établissement, d'intégrer les doctorants et les étudiants en situation de handicap connus des services : cette considération peut orienter votre choix d'ouverture de postes aux BOE, en privilégiant toujours les compétences attendues sur les postes concernés.

Il vous est possible également de procéder à des recrutements d'enseignants des premier et second degrés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN), ou les recteurs, selon le cas, seront alors compétents pour l'organisation conjointe de la procédure de recrutement, la formalisation du contrat, l'organisation de la formation et, à l'issue du contrat, du jury chargé d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent.

A cet égard, une bonne communication entre le correspondant handicap de l'établissement et celui de l'académie se révèle alors indispensable pour mettre en œuvre ce type de recrutement. Par ailleurs, la sélection des candidatures est commune aux deux structures parties prenantes, et il est attendu une participation de l'université à toutes les étapes, notamment s'agissant de l'information des candidats retenus et des candidats refusés, et aux différentes commissions prévues dans le cadre de cette procédure de recrutement.

▪ **Le recrutement des personnels BIATSS dans l'enseignement supérieur :**

Les recrutements opérés en application de l'article L.352-4 CGFP précité sont effectués à l'initiative des responsables d'établissement, dans le respect des compétences respectives des ministres et des recteurs d'académie.

Il convient de prendre l'attache des services académiques en tant que de besoin et de suivre les indications figurant dans la note technique n°2018-0004 citée supra, dans l'attente des travaux annoncés supra. En effet, selon le corps d'appartenance, l'autorité délégataire change. Ainsi, pour les personnels ATSS, c'est le recteur qui a compétence pour la signature du contrat alors que pour les personnels ITRF ou des bibliothèques, c'est le président ou directeur d'établissement. Quelle que soit les situations, la procédure de recrutement est gérée et assumée de manière partagée entre les différentes parties prenantes.

Pour rappel, voici la répartition des autorités de recrutement et de nomination en fonction des corps :

Filière / Corps	Compétence pour le recrutement (incluant signature du contrat de type Décret 1995)	Compétence pour la signature de l'arrêté de titularisation
	Autorité délégataire	
ATSS		
AAE	Ministre	Recteur
Autres corps Catégories B & C	Recteur	Recteur
ASSAE	Recteur	Recteur
CTSSAE	Ministre	Recteur

Médecins	Ministre	Recteur
Infirmiers	Recteur	Recteur
ITRF		
Tous les corps A	Ministre	Ministre
TECHRF	Président ou directeur de l'établissement	Ministre
ATRF	Président ou directeur de l'établissement	Recteur
BIB		
Magasiniers	Président ou directeur de l'établissement	Ministre
Autres corps BIB	Ministre	Ministre

Dans ATRIA, l'identification des postes est la suivante :

- **les recrutements « contractuels BOE »** au titre de la voie d'accès à la Fonction publique régie par le décret n°95-979 du 25 août 1995 sont identifiés **dans la colonne « TH »** ;
- **et les recrutements par la voie du détachement-promotion des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi** prévus par le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 le sont **dans la colonne « DB »**.

Une grande vigilance doit être apportée au renseignement dans ATRIA lors du recensement des besoins, pour l'identification précise des postes à ouvrir pour accueillir des BOE.

2 – Les emplois réservés défense (ERD)

Le dispositif « dérogatoire » de solidarité nationale (ERD), obligation nationale, a été modifié à compter du 1^{er} janvier 2020. Dès lors, ce dispositif concerne uniquement les bénéficiaires dits « prioritaires » au titre des articles L241-2, L241-3 et L241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG), à savoir, essentiellement les militaires blessés en opérations extérieures et titulaires d'une pension d'invalidité.

Ce recrutement sans concours ni examen, s'effectue suite à un entretien de sélection et est étendu aux trois catégories de la fonction publique A, B et C. **La proportion du nombre de postes offerts pour cette modalité de recrutement est de 10% des postes ouverts au recrutement par corps. Ce dispositif ne concerne que les corps des filières « administrative » et « médico-sociale ».**

Afin d'atteindre cet objectif, vous pouvez vous rapprocher des correspondants régionaux du ministère des armées depuis le site défense-mobilité, à l'adresse suivante : www.defense-mobilite.fr (rubrique : emplois réservés défense).

Vous devez saisir vos postes au titre des ERD pour les corps concernés, dans la colonne « EF » d'ATRIA.

Sources réglementaires :

- Loi n°2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense,
- Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- Dispositions législatives du chapitre Ier du titre IV du livre II : articles L.241-1 à L.241-7 et du chapitre II : articles L.242-1 à L.242-7,
- Dispositions réglementaires du chapitre II du titre IV du livre II : articles de R.242-2 à R.242-13.

3 – Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE)

Ce dispositif a pour objectif de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert en luttant à la fois contre les discriminations et contre l'exclusion.

Les articles L326-10 à L326-19 du Code général de la fonction publique encadrent ce mode de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie C des trois fonctions publiques.

Depuis la mise en vigueur de l'article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, ce dispositif est ouvert aux personnes, peu ou pas qualifiées, de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ; en plus pour les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre-et-Miquelon : revenu minimum d'insertion (RMI) ou allocation de parent isolé (API).

Sont concernés par ce dispositif les grades correspondant à l'échelle de rémunération C1, des corps suivants : adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ; adjoint technique de recherche et de formation et magasiniers des bibliothèques.

Le nombre de postes ouverts par cette voie ne peut être inférieur à 20% du nombre total des postes à pourvoir par cette voie et par les recrutements « sans concours ». La proportion de personnels de catégorie C recrutés par la voie du PACTE doit s'apprécier sur la totalité des recrutements sans concours et PACTE d'adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, d'adjoints techniques de recherche et de formation et de magasiniers des bibliothèques.

Les postes au titre du PACTE pour les corps concernés doivent être saisis dans la colonne « PA » d'ATRIA.