

NOTE SUR LES MODALITES DE RECRUTEMENT DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR LA VOIE CONTRACTUELLE (BOE)

Avril 2021

Textes de références:

- Loi n°83-634 du 11 juillet 1983 modifiée sur les droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique (article 7)
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents non titulaires
- Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés

I – Modalités de recrutement

1 – Conditions pour concourir

- Etre de nationalité française ou membre d'un pays de l'UE
- Jouir de ses droits civiques
- Ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions
- Etre titulaire des diplômes exigés pour le recrutement par concours externe (sans condition de diplôme pour le recrutement en catégorie C, niveau IV pour le recrutement en catégorie B et niveau III, II ou I, selon le niveau de recrutement en catégorie A)

La Direction des ressources humaines se réserve le droit de vérifier les éléments communiqués pour s'assurer de l'éligibilité du candidat à ce recrutement.

2 – Dossier de candidature

Chaque candidat doit compléter un dossier de candidature et le transmettre par voie électronique avant la **date limite du 17 mai 2021 à 12h00 (heure de Paris)** à l'adresse suivante :

concours.itrf@univ-angers.fr

Chaque dossier de candidature doit impérativement comporter :

- Le dossier de candidature complété
- La copie de la carte d'identité recto-verso
- La copie des titres et diplômes
- Les expériences dans les secteurs public et privé
- Les CV et lettre de motivation
- La photocopie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en cours de validité, ou tout autre document justifiant de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cette reconnaissance doit être en cours d'éligibilité pendant toute la durée du contrat.

3 – Commission de sélection

Chaque dossier sera étudié par une commission qui auditionnera ensuite les candidats sélectionnés.

La commission est constituée de la façon suivante :

- La correspondante handicap
- La responsable du pôle BIATSS
- Le/la directeur.trice des services de composantes, des services centraux ou des services communs
- Et/ou le/la directeur.trice du service ou du laboratoire concerné
- Un-e directeur.trice des services de composantes, de services centraux ou de service commun extérieur au recrutement

4 – Publication des offres

Les offres d'emploi sont diffusées sur le site de l'Université et un contact est pris avec les services de Cap Emploi et de Pôle Emploi.

Pour la session 2020, le calendrier suivant est proposé :

- Publication sur le site de l'UA : **16 avril 2021 à 12h00 (heure de Paris)**
- Date limite de réception des candidatures : **17 mai 2021 à 12h00 (heure de Paris)**
- Etude des dossiers : non défini à ce jour
- Auditions des candidats : non défini à ce jour

II – Contrat

- Un contrat de travail d'une durée d'un an sera proposé au candidat retenu (éventuellement renouvelable une fois).
- Conformément à l'article 6 du décret n°95-979 du 25 août 1995, l'agent bénéficiera d'une formation pendant son contrat dont les modalités et les conditions seront fixées ultérieurement.
- Un suivi personnalisé sera également effectué visant à faciliter l'insertion professionnelle de l'agent.
- Un rapport d'appréciation sera établi par le supérieur hiérarchique à mi-parcours du contrat.
- Des visites périodiques sur site seront également organisées par le service d'accompagnement des personnels de la Direction des Ressources Humaines.

III – Procédure de titularisation

A l'issue du contrat, la commission est de nouveau réunie afin de statuer sur l'aptitude professionnelle de l'agent (article 8 du décret n°95-979 du 25 août 1995).

1 – Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est titularisé. L'année accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une année de stage par le statut particulier. L'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

2 - Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, un renouvellement de contrat pour une durée d'une année est prononcé.

3 – Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager que l'agent puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission consultative paritaire du corps concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.