



RAPPORT DE LA COMMISSION D'ACCÈS >>

PROMOTION DEROGATOIRE PAR VOIE DE DETACHEMENT DANS LE CORPS SUPERIEUR EN FAVEUR DES FONCTIONNAIRES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (BOETH) AU TITRE DE L'ANNEE 2025

Référence réglementaire

Il est ouvert au titre de l'année 2025 un recrutement par voie de détachement conformément au décret n°2020-569 du 13 mai 2020, fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap au titre de l'année 2025.

Arrêté du Directeur général de l'AP-HP en date du 30 septembre 2025 portant ouverture du recrutement

Avis de publication des 1^{er} et 31 octobre 2025, Recueil des actes administratifs de la Ville de Paris

I – OBJECTIFS DU DISPOSITIF DE PROMOTION DEROGATOIRE	3
II - DEROULEMENT DE LA PROCEDURE	3
1. CALENDRIER	3
2. PUBLICATION DES POSTES CIBLES ET INSCRIPTION DES AGENTS	3
3. DOSSIERS DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (RAEP)	4
4. AUDITIONS DES CANDIDATS	4
III – ROLE DE LA COMMISSION	5
1. COMPOSITION DE LA COMMISSION	5
2. DEONTOLOGIE	5
3. METHODE	5
4. RESULTATS ET AVIS	6
IV – FORMATION DES CANDIDATS	6
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	7
1. NIVEAU GENERAL PERÇU AU REGARD DES FONCTIONS EXERCÉES ET VISEES	7
2. ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	7

I – OBJECTIFS DU DISPOSITIF DE PROMOTION DÉROGATOIRE »

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 précité, pris pour application des dispositions de l'article 93 de la loi no 2019-828 du 6 août 2019, constitue un dispositif dérogatoire et temporaire à titre expérimental, dans l'ensemble de la fonction publique.

Le texte réglementaire précise la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

En cohérence avec le *Protocole en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap (2023-2027)* signé le 1^{er} février 2024 par le Directeur général de l'AP-HP et cinq des organisations syndicales représentatives du personnel de l'AP-HP, ce dispositif réglementaire poursuit trois objectifs principaux :

- Favoriser la progression de carrière des agents BOETH en valorisant leur expérience professionnelle et leurs acquis
- Réduire les freins liés au handicap dans les parcours professionnels
- Garantir l'égalité de traitement des professionnels en même temps que la qualité du service rendu aux patients

II – DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE »

1. Calendrier

Etapes	Dates
Inscriptions	1 ^{er} octobre au 03 novembre 2025
Date limite de télétransmission	03 novembre 2025
Evaluation des dossiers	5, 6 et 7 novembre 2025
Auditions	24, 25, 26 et 27 novembre 2025
Publication des résultats	11 décembre 2025

2. Publication des postes ciblés et inscription des agents

A l'issue d'un recensement mené auprès des référents handicap et maintien dans l'emploi et des directions des ressources humaines des sites hospitaliers et des pôles d'intérêt commun de l'AP-HP, 42 postes qualifiés et situés au sein du CHU ont été publiés et ouverts au détachement dans les conditions prévues par la procédure.

Au terme de la procédure, la Commission a évalué l'expérience et les acquis de 31 agents, à l'aune de leur demande de détachement dans le corps supérieur :

- 3 agents éligibles au moins avaient renoncé à concourir
- 5 agents demandant à s'inscrire ne remplissaient pas les conditions nécessaires
- 6 agents n'entraient pas dans le recensement des postes arrêté par l'AP-HP
- 1 agent prétendant au détachement dans un corps de catégorie B a été déclaré admis dans le cadre d'un concours national pour un corps catégorie A le 21/11/2025 alors que son dossier avait déjà été examiné favorablement

3. Dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

Au décours de cette évaluation, la Commission a examiné l'ensemble des pièces des dossiers fournis par les candidats : pièces fournies à l'appui d'une RAEP, attestations de formation, fiches de postes, voire, le cas échéant, avis hiérarchiques joints au dossier.

La Commission a jugé que les dossiers des 31 professionnels examinés étaient suffisamment convaincants pour les auditionner. Elle appelle néanmoins l'attention des futurs candidats sur l'importance que revêt la qualité formelle des dossiers en termes de présentation, lisibilité, respect de l'orthographe et de la syntaxe.

4. Auditions des candidats

D'une durée de 45 minutes au plus, en présence des trois membres de la Commission, chaque audition comportait un exposé d'une dizaine de minutes fait par le candidat pour résumer son parcours, suivi d'une séquence de questions / réponses portant sur ses perspectives et projets professionnels.

Ont été ainsi auditionnés, pour un détachement dans le corps des :

- Adjointes des cadres hospitaliers (ACH) - 8 candidats
- Assistants médico-administratifs (AMA) - 9 candidats
- Animateurs - 2 candidats
- Ingénieurs hospitaliers - 3 candidats
- Ingénieurs en chef hospitaliers - 2 candidats
- Pour un détachement dans le corps des techniciens hospitaliers (TH) - 7 candidats

III – ROLE DE LA COMMISSION >>

1. Composition de la Commission

Présidente :

Hélène COULONJOU, Directrice d'hôpital

Autres membres :

Salma BENATALLAH, Ingénierie conseillère en prévention des risques professionnels, référente handicap et maintien dans l'emploi - GHU Nord Univ. Paris-Cité, Hôpital Saint Louis

Géraldine HELLO, Département de la Gestion des Personnels - DRH AP-HP.

2. Déontologie

- La Commission a examiné les candidatures en toute indépendance, les liens d'intérêt éventuels étant immédiatement signalés afin de prévenir tout conflit d'intérêt pouvant interférer.
- Elle s'est donnée un impératif d'égalité de traitement, dans le cadre d'une évaluation fondée sur des éléments factuels, observables et répondant à des critères communs, fonction du corps auquel prétendaient les candidats.
- Une stricte confidentialité a présidé aux débats et délibérations, ainsi qu'à l'expression des candidats eux-mêmes.
- Les avis rendus à l'issue de l'examen des dossiers de RAEP ainsi que des auditions des candidats relèvent tous de décisions collégiales. Un consensus a facilement été trouvé à l'issue des délibérations, aucun vote n'ayant été nécessaire.

3. Méthode

Lors de l'instruction des dossiers comme lors des auditions, la Commission a privilégié quatre grands critères d'analyse :

- Adéquation du parcours professionnel avec le grade supérieur (expérience, responsabilités déjà exercées, environnement fonctionnel)
- Maîtrise des compétences professionnelles attendues au regard du référentiel métier/grade (techniques, managériales, relationnelles)
- Capacité d'adaptation et de progression (formations suivies, montée en compétences, réflexivité sur les pratiques)

4. Résultats et avis

Compte tenu du nombre suffisant de postes publiés, la Commission n'a pas procédé à une sélection stricte mais à une qualification nuancée des profils, fonction des projets et de l'environnement professionnels et de l'exercice, ou non, de missions d'encadrement.

Au terme de la procédure, la Commission a formulé des avis motivés, destinés à éclairer les décisions de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Ces avis se ventilent en trois catégories :

- **Sans réserve**, pour 21 des candidats auditionnés, au moins 9 d'entre eux ayant impressionné les membres de la Commission par l'excellence des compétences qu'ils mettent en œuvre, leur conscience professionnelle, leur volontarisme et leur inventivité.
- **Réserve**, pour 5 des candidats auditionnés, au sens où l'accès au corps supérieur, s'il est possible, demandera un accompagnement managérial renforcé et un parcours de formation adapté (le plus souvent, ces candidats n'ont suivi aucune formation depuis des années)
- **Défavorable**, pour 5 des candidats auditionnés, au sens où la Commission juge que, pour le moment, leur accès à un corps supérieur serait de nature à les mettre en échec professionnel, voire à mettre l'AP-HP en risque, en raison d'un niveau de connaissances trop faible, d'un discernement perfectible et / ou d'un comportement inadapté.

Pour cette dernière catégorie d'avis, la Commission a été sensible au fait que l'accès à un corps comportant le plus souvent une dimension d'encadrement requérerait des qualités de jugement et des aptitudes managériales.

IV - FORMATION DES CANDIDATS



PARTIE PREPA CONCOURS

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS »»

L'objectif de cette Commission d'accès était d'accompagner la montée en grade d'agents BOETH, non de restreindre l'accès au corps supérieur, tout en garantissant la qualité du service et l'adéquation des compétences, du savoir-faire et du savoir-être aux fonctions.

1. Niveau général perçu au regard des fonctions exercées et visées

A quelques exceptions près, au sein d'un même corps, le niveau des candidats s'est révélé très hétérogène, sur le fond et sur la forme.

Pour un bon tiers des candidats, ce n'est pas tant un niveau insuffisant au regard des exigences du corps de détachement qui surprend, qu'une faible curiosité de l'environnement professionnel en général et une appétence tout aussi faible à le découvrir.

La Commission a parfois été étonnée des missions et surtout des responsabilités déjà confiées à certains agents de catégorie C. Si certains ont semblé très conscients de leur situation, d'autres ont paru outrepasser leurs fonctions avec une certaine désinvolture sans évoquer aucune hiérarchie à laquelle ils rendent compte.

Ces cas de figure dépassent largement les positions courantes connues sous le terme de « faisant fonction » et interrogent quant aux risque pris.

La Commission tient en revanche à souligner la remarquable conscience professionnelle et l'engagement sincère montrés par une majorité de candidats, un réel souci du patient et une fierté d'appartenance à l'AP-HP.

Une présentation de situations professionnelles significatives se révélait pertinente. Certains candidats ont par ailleurs mobilisé à raison des expériences extra-professionnelles.

Quelques candidats, en catégorie A mais pas seulement, se sont distingués par une prestation orale brillante.

2. Accompagnement et formation

La faiblesse quasi générale du parcours de formation des candidats interroge. C'est pourquoi les recommandations principales de la Commission sont les suivantes :

- Renforcer l'accès à la formation (particulièrement sur le management, l'expression écrite et orale, les outils bureautiques / numériques, voire la conduite de projet)
- Développer des dispositifs de mentorat ou de parrainage pour les agents accédant à un corps supérieur.
- Mieux outiller les encadrants pour accompagner des agents en situation de handicap (sensibilisation, ajustement des objectifs, aménagements raisonnables), de manière articulée et étroite avec les référents handicap