

# Document de référence de la Section des sciences de l'éducation (SSED) concernant le profil et les critères d'évaluation des dossiers des MAITRES ASSISTANTS

## PRELIMINAIRES

Le présent document vise à clarifier le profil souhaité pour le poste de maître assistant (MA) intervenant dans la Section des sciences de l'éducation (SSED) et les critères d'évaluation afin d'harmoniser le traitement des dossiers de candidature et de renouvellement.

Comme les autres documents de référence portant sur les critères d'évaluation du corps enseignant ce document souhaite :

- Fournir des instruments facilitant l'harmonisation des pratiques de nomination ou de renouvellement, étant entendu que le responsable de la proposition de nomination et de renouvellement et l'autorité de nomination conservent toutes leurs prérogatives d'appréciation, d'évaluation et de décision, en accord avec le Règlement du Personnel, pour autant que les procédures adoptées soient explicitées et justifiées.
- Clarifier, à l'intention des personnes susceptibles d'être candidates à un poste, les procédures et les critères sur la base desquels leurs dossiers seront évalués.
- Fournir un texte de référence en ce domaine, à la fois conforme aux règlements de l'Institution et susceptible d'être fourni à cette dernière ou à d'autres instances en cas de requête explicite.

Ce document constitue une référence pour les membres et instances de la SSED quant aux critères d'évaluation lors du recrutement de MA et du renouvellement de leur cahier des charges. Il est conçu comme un outil de régulation au profit d'une plus grande transparence dans les modalités d'appréciation des dossiers.

Par ailleurs, le poste de MA est largement défini par le Règlement sur le Personnel (RP) de l'Université de Genève. Le présent document est donc structuré à partir des articles du RP, tout en enrichissant les différentes rubriques d'éléments propres à la SSED quand ceci est apparu nécessaire.

## 1. CADRE REGLEMENTAIRE

Les articles du Règlement du personnel concernant le poste de MA sont les suivants :

a. Art. 147 Maître assistant

<sup>1</sup> *Le maître assistant participe, sous la direction d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un maître d'enseignement et de recherche, à l'enseignement et à la recherche. Il consacre une partie de son temps à la constitution d'un dossier de publications scientifiques.*

<sup>2</sup> *Il est titulaire d'un doctorat ou d'un titre jugé équivalent.*

<sup>3</sup> *Pour être nommé à la fonction de maître-assistant, un séjour doctoral ou postdoctoral d'un an au moins dans une autre Université suisse ou étrangère ou une insertion active dans un réseau de recherche national ou international est exigé.*

b. Art. 152 Autorité de nomination

<sup>2</sup> *Cette compétence est déléguée au Décanat de l'UPER concernée s'agissant de la nomination des maîtres assistants.*

c. Art. 154 Proposition de nomination

<sup>1</sup> *[...] la proposition de nomination est établie par le responsable de la structure à laquelle le collaborateur doit être directement rattaché. La proposition est transmise avec le cahier des charges à l'autorité de nomination pour décision.*

d. Art. 157 Conditions de renouvellement

<sup>1</sup> *Lorsque les mandats des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont renouvelables, leur renouvellement est déterminé par : a) les aptitudes scientifiques et pédagogiques de l'intéressé révélées dans l'exercice de la fonction ; b) les besoins de l'UPER ou de l'UER découlant du plan d'études et par les disponibilités budgétaires.*

e. Art. 158 Procédure

<sup>1</sup> Toute proposition de renouvellement ou de non-renouvellement doit être précédée d'un entretien d'évaluation entre le collaborateur de l'enseignement et de la recherche et le professeur ou le maître d'enseignement et de recherche auquel il est rattaché. Le résultat de l'entretien d'évaluation est joint à la proposition de renouvellement ou de non-renouvellement.

<sup>2</sup> Pour les maîtres assistants et assistants, les propositions de renouvellement ou de non-renouvellement sont établies par le responsable de la structure à laquelle ils sont directement rattachés, sur proposition de leur responsable direct. Elles sont transmises à l'autorité de nomination pour décision.

Les propositions ci-après s'inscrivent en conformité avec le RP et ont pour objectif d'explicitier des éléments concernant le poste de MA selon les besoins de la SSED.

## 2. SPECIFICATION DU POSTE ET DU PROFIL DE MAITRE ASSISTANT

Le poste de MA est considéré comme un poste tremplin fournissant un cadre privilégié pour constituer un dossier en vue de poursuivre une carrière scientifique. Ce poste permet ainsi l'exercice et le développement de compétences en recherche (individuelle et collective), enseignement et gestion.

Compte tenu de la spécificité de ce poste, la Section recommande :

- En termes de cahier de charges :
  - En principe un minimum de 60% du temps de travail consacré à la recherche :
    - développement de collaborations nationales et internationales
    - recherches personnelles et en collaboration avec son responsable direct et l'équipe de rattachement
  - Les autres activités relevant du cahier des charges sont les suivantes:
    - enseignements, interventions de formation, encadrement (mémoires et projets indépendants)
      - une différenciation est souhaitable entre le premier mandat de 3 ans et le second, permettant une plus grande responsabilisation du MA dans l'enseignement (par ex. SITS, séminaires, etc. conçus et dispensés par le MA sous la responsabilité de son supérieur direct)
      - ces activités sont visibilisées, autant que possible, dans les documents officiels (catalogues de cours, etc.)
    - gestion (partie la plus modeste du cahier des charges).
- En termes de développement des aptitudes à la recherche :
  - Un ou des séjours dans d'autres universités et/ou l'implication directe dans des réseaux de recherche nationaux et internationaux ;
  - Un encadrement de qualité proposé par le responsable direct du MA encourageant des publications et des collaborations dans le cadre de réseaux divers.
- En termes de développement des aptitudes en enseignement :
  - Lors du premier contrat
    - Participation à des enseignements
    - La conception d'enseignements sous la supervision du responsable direct et la prise en charge de manière autonome d'enseignements.
  - Lors du deuxième contrat
    - Un cours annuel en responsabilité

### 2.1 CRITÈRES D'ÉVALUATION AU RECRUTEMENT

L'article 147 amène à la formulation des critères suivants :

1. Doctorat en Sciences de l'éducation ou titre jugé équivalent
2. Aptitudes à la recherche dans le domaine du poste
3. Expériences professionnelles dans l'enseignement supérieur

Les aptitudes à la recherche sont examinées non seulement du point de vue des publications, mais aussi du ou des séjours et des réseaux internationaux.

Les expériences professionnelles dans l'enseignement supérieur qui pourraient être attendues pour ce poste sont variées : l'encadrement d'étudiants, le travail en équipe, la participation à la conception de cours et/ou à l'enseignement, etc

La responsabilité concernant la spécification de ces critères ainsi que la pondération de chacun d'entre eux dans la définition du poste reviennent au responsable direct du futur MA.

L'évaluation du dossier se fait en considérant la spécificité du parcours de la personne (parcours atypique) et de sa situation individuelle (charges familiales ou autre).

## **2.2 CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR LE RENOUELEMENT**

Dans l'UPER concernée, le cahier des charges d'un MA stipule 4 dimensions qui peuvent ici être reformulées en termes de critères d'évaluation :

1. Aptitudes à la recherche
2. Aptitudes à l'enseignement
3. Aptitudes à la gestion

Critère 1 : Appréciation de l'avancement et de la qualité de la recherche personnelle et des contributions du MA dans le cadre des activités de recherche de son responsable direct et/ou de l'équipe de rattachement ; appréciation du développement professionnel du MA en termes de publications et de développement de collaborations nationales et internationales.

Il est important de souligner qu'en termes de recherche le MA peut, au cours de ses 6 ans de mandat, évoluer dans le prolongement des travaux de son responsable direct tout comme développer un domaine autre que celui de son responsable direct. Les deux processus doivent être évalués de manière égalitaire.

Critère 2 : Appréciation des aptitudes en conception et prise en charge d'enseignements, ainsi qu'appréciation du développement des compétences à répondre à des demandes ponctuelles de conception et animation de cours, issues de collaborations avec d'autres organismes de l'Université de Genève (tels l'IUFE, le Service de Formation Continue de l'Université, d'autres Facultés, etc.) ou des institutions extérieures à l'Université de Genève (HEP, HES, etc).

Critère 3 : Appréciation de l'engagement du MA dans la vie institutionnelle.

## **3. PROCEDURES D'ÉVALUATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE ET DE RENOUELEMENT**

La Section préconise que la nomination au poste de MA se fasse dans la continuité d'un poste d'Assistant si la personne remplit les critères fixés par le responsable direct du poste MA. Nous rappelons que pour ce poste, la proposition de nomination est faite par le responsable direct du futur MA et elle est avalisée par le Doyen.