

Document de référence de la Section des sciences de l'éducation (SSED) concernant le profil et les critères d'évaluation des dossiers des CHARGES D'ENSEIGNEMENT

PRELIMINAIRES

Le présent document vise à clarifier le profil souhaité des *chargés d'enseignement* (CE) intervenant dans la Section des sciences de l'éducation, les critères d'évaluation et un ensemble d'indicateurs (sous forme de rubriques) de manière à harmoniser le traitement des dossiers de candidature et de renouvellement. Il prend appui sur :

- le Règlement sur le personnel de l'Université,
- le document de référence de la Section des sciences de l'éducation (SSED) concernant les « Critères d'évaluation des dossiers du corps enseignant » (annexe 1),
- le document destiné au Groupe présidence Formation des enseignants à propos des profils de recrutement des CE (annexe 2),
- les cahiers des charges de CE existants et les pratiques de la Section.

Ce document, conformément à celui portant sur les critères d'évaluation du corps enseignant (MER, PAPC, PAS, PO) a pour dessein de :

- Fournir des instruments facilitant l'harmonisation des pratiques des commissions de nomination ou de renouvellement, étant entendu que lesdites commissions conservent toutes leurs prérogatives d'appréciation, d'évaluation et de décision, 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 CE 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.

1. CADRE REGLEMENTAIRE

Les propositions ci-après s'inscrivent en conformité avec le texte du Règlement, selon lequel :

- Art. 143, le chargé d'enseignement dispense, sous la responsabilité d'un professeur ordinaire ou d'un professeur associé, des enseignements pratiques ou de formation complémentaire. Il peut aussi conduire des activités de recherche.*
- Art. 153, Par rapport à la recherche des candidats, les UPER et les UER précisent les conditions de ces annonces et publications.*
- Art. 154 alinéa 2, Par rapport à la proposition de nomination, le Décanat désigne et confie à une commission composée de membres du corps professoral le soin d'élaborer les propositions qui doivent lui être soumises pour approbation. (...) Elles sont ensuite ratifiées par l'organe du corps professoral prévu à cet effet par le règlement d'organisation de l'UPER concernée et par le Décanat avant d'être transmises au Rectorat pour décision. Le dossier contient le cahier des charges.*
- Art. 157, Par rapport aux conditions pour le renouvellement, 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.*

Le Règlement sur le personnel de l'Université ne définit donc pas directement des critères pour l'examen des *candidatures* des CE. La délimitation du profil des CE est en grande partie à la charge des UPER ou de l'UER.

2. SPECIFICATION DU PROFIL ET DES CRITERES D'ÉVALUATION POUR LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

Une spécificité du profil de recrutement d'un CE dans la SSED est de combiner des aptitudes à la recherche et des compétences de formation, avec une implication et des expériences souhaitées (mais non forcément exigées) dans les milieux professionnels concernés. Cette spécificité amène à distinguer les critères d'évaluation servant au recrutement des candidats, des critères servant à apprécier l'activité déployée par le CE au sein de l'UPER lors d'une procédure de renouvellement (conformément à l'article 157).

2.1 CRITÈRES D'ÉVALUATION AU RECRUTEMENT

Pour le recrutement d'un CE, trois critères sont définis, faisant l'objet d'une mise à jour concertée entre les partenaires des différentes filières employant des CE.

1. Diplôme de niveau Master en Sciences de l'éducation ou titre jugé équivalent
2. Aptitudes à la recherche dans le domaine du poste
3. Aptitudes pédagogiques et expertise professionnelle dans le domaine du poste confirmées par des expériences diverses :
 - Expérience professionnelle sur le terrain (interventions et/ou enseignements dans les réseaux primaires, secondaires, tertiaires, professionnels, d'action sociale, etc.),
 - Expérience de formation dans l'enseignement supérieur,
 - Expérience dans la conception de dispositifs de formation,
 - Expérience d'encadrement de personnes en stage
 - Expérience de travail en équipe dans un contexte professionnel.

Diplôme de niveau Master en Sciences de l'éducation ou titre jugé équivalent

Le niveau Master correspond à un titre au moins équivalent, voire supérieur, au titre délivré par les filières concernées.

Aptitudes à la recherche dans le domaine du poste

Le domaine du poste dans lequel il est demandé des aptitudes à la recherche doit correspondre au cahier des charges du CE recruté, cahier des charges correspondant lui-même, dans la plupart des cas, à l'unité d'enseignement dont la personne aura la (co)responsabilité.

Aptitudes pédagogiques et expertise professionnelle dans le domaine du poste confirmées par des expériences diverses

En déclinant l'expérience en différentes dimensions, ce critère admet une large palette de profils possibles de candidatures et, partant, offre à la commission de nomination une marge d'appréciation et de différenciation souhaitée pour appréhender la spécificité des dossiers.

- Les expériences professionnelles sur le terrain permettent de reconnaître et de valoriser les compétences dans le métier et la connaissance du milieu professionnel.
- Les expériences de formation (d'enseignants ou d'autres publics adultes) et de conception sont distinguées, bien qu'elles aillent probablement de pair pour nombre de candidats. Cette distinction permet de prendre en compte le degré d'expérience et de prise de responsabilité dans la conception de dispositifs de formation afin de permettre une meilleure discrimination des candidatures.
- L'expérience du travail en équipe est précieuse pour collaborer dans les modules de formation et les équipes de recherche.

L'ordre de présentation des critères ne définit pas une hiérarchie entre eux. Le profil *souhaité* s'ancre sciemment dans une pluralité de critères, avec une centration explicite sur un domaine de formation et de recherche scientifique, dans un cadre commun et comparable à des fins d'équité de traitement.

A l'exception du premier critère qui est obligatoire, aucun des deux autres critères n'est éliminatoire en soi. Il ne s'agit pas de discriminer de façon péremptoire ni les *compétences scientifiques dans le domaine*, ni l'*expérience de terrain*.

2.2 CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR LE RENOUELEMENT

L'article 157 du règlement sur le personnel de l'Université déclare que le renouvellement du CE est déterminé par ses aptitudes à la recherche et ses aptitudes pédagogiques. Dans l'UPER concernée, le cahier des charges d'un CE stipule également une contribution de leur part à des activités de gestion et de collaboration au développement de la formation des enseignants et au partenariat avec l'enseignement. Ces considérations amènent à la définition de quatre critères d'évaluation pour le renouvellement :

- Aptitudes à la recherche
- Aptitudes pédagogiques
- Aptitudes à la gestion
- Contributions aux services à la cité

Ces critères sont identiques à ceux définis pour les postes professoraux et de MER (voir document de référence de la SSED, annexe 1). Mais ils sont à différencier en fonction de la spécificité du cahier des charges d'un CE. La partie 3.2 fournit des pistes de différenciation.

3. PROCEDURE D'ÉVALUATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

Les différentes étapes présentées dans le document de référence de la SSED sont applicables pour le poste de CE :

- *identification des candidatures* répondant aux exigences minimales de la mise au concours ;
- *étape analytique* des dossiers des candidats sur la base d'un ensemble de rubriques descriptives liées aux critères d'évaluations susmentionnés ;
- *étape évaluative* fondée sur l'analyse descriptive des dossiers et sur les besoins et spécificités du poste, débouchant sur un choix limité de candidats ;
- *examen approfondi des candidatures retenues* débouchant sur la décision évaluative finale de la commission.

Les propositions qui suivent explicitent les *rubriques* qui servent à l'analyse et à l'évaluation des dossiers de CE au regard des critères définis. Ces propositions constituent une sorte de *guide de traitement des dossiers*, qui vise à délimiter et organiser les rubriques que les commissions choisiront de valoriser plus particulièrement au regard du profil du poste et des besoins institutionnels. Pour rappel, ces propositions n'incluent pas d'indications sur la hiérarchie entre les rubriques, ni sur leur importance respective, considérant que cette hiérarchisation est de la responsabilité des commissions. La triangulation entre des rubriques de nature qualitative et quantitative vise une appréhension plus approfondie des aptitudes du candidat.

3.1 RUBRIQUES POUR L'ANALYSE ET L'ÉVALUATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

1. Diplôme de niveau Master en Sciences de l'éducation ou titre jugé équivalent

Ce critère conditionne en principe l'engagement et renvoie à l'examen par la Commission des diplômes obtenus par le candidat.

2. Aptitudes à la recherche dans le domaine du poste

- 2.1 Recherches, collaboration à des recherches, nature des recherches et des collaborations
- 2.2 Publications, collaboration à des publications, nature des publications et des collaborations
- 2.3 Elaboration de documents s'appuyant sur des recherches, nature des documents (moyens d'enseignement/formation, plans d'études, dispositifs de formation, ...)

3. Aptitudes pédagogiques et expertise professionnelle dans le domaine du poste confirmées par des expériences diverses

- 3.1 Expérience professionnelle sur le terrain dans le domaine du poste
 - 3.1.1 Contexte et nature de l'expérience
 - 3.1.2 Niveau de responsabilité dans les tâches effectuées
 - 3.1.3 Ampleur de l'expérience professionnelle
- 3.2 Expérience d'interventions dans des dispositifs de formation
 - 3.2.1 Contexte, public visé, durée de l'intervention
 - 3.2.2 Niveau de responsabilité dans l'intervention
 - 3.2.3 Nombre d'interventions
- 3.3 Expérience dans la conception de dispositifs de formation
 - 3.3.1 Contexte, public visé, importance du dispositif
 - 3.3.2 Niveau de responsabilité dans la conception du dispositif
 - 3.3.3 Ampleur de l'expérience
- 3.4 Expérience d'encadrement de personnes en stage
 - 3.4.1 Contexte, public visé, durée de l'encadrement
 - 3.4.2 Niveau de responsabilité dans l'encadrement
 - 3.4.3 Ampleur de l'expérience
- 3.5 Expérience de travail en équipe dans le contexte professionnel
 - 3.5.1 Nature de l'expérience : dans des équipes professionnelles, dans une équipe de recherche, dans l'élaboration de moyens d'enseignement et de modalités de formation ou autres supports, dans l'élaboration de dispositifs de formation
 - 3.5.2 Niveau de responsabilité au sein de l'équipe
 - 3.5.3 Ampleur de l'expérience

Pour chaque rubrique, le candidat présente dans son dossier des attestations et/ou des traces relevant des expériences/aptitudes évaluées (descriptions d'activités, références, etc.). La commission examine le lien avec le domaine du poste considérant que ce lien peut ne pas être systématique. En fonction des postes, elle considère la spécificité de chaque dossier et de chaque situation individuelle (prise en compte des charges familiales, parcours atypiques, etc.). C'est elle, avec le Collège des professeurs, qui a la responsabilité d'apprécier les dossiers et les qualifications des différents candidats, de pondérer le poids des critères et de procéder à un classement. Les commissions doivent, dans tous les cas, être en mesure d'expliquer et argumenter leurs choix.

3.2 RUBRIQUES POUR L'ANALYSE ET L'ÉVALUATION DES RAPPORTS D'ACTIVITÉ À DES FINS DE RENOUELEMENT OU DE NON-RENOUELEMENT

Le document de référence « Critères d'évaluation des dossiers du corps enseignant » de la SSED (annexe 1) définit un ensemble de rubriques pour les aptitudes à la recherche, à l'enseignement, à la gestion et pour les contributions aux services à la cité. Il est renvoyé à ce document pour la description de ces rubriques. Aucune d'entre elles ne semble, *a priori*, devoir s'exclure considérant que chaque personne peut vouloir développer son dossier académique dans des perspectives de promotion. Pour la procédure de renouvellement, ces rubriques doivent *s'adapter au cahier des charges du CE*, dont plus de la moitié du pourcentage d'activité est consacrée à l'enseignement et à l'encadrement, puis dans une moindre mesure à des activités de recherche et de gestion. Mais elles doivent également pouvoir prendre en compte la diversité des profils des personnes, certaines étant orientées plutôt enseignement / interface avec le terrain, d'autres plutôt vers la recherche. Il est important de considérer aussi que ces orientations peuvent se transformer au fil des parcours professionnels.

Pour ce qui concerne les aptitudes à l'enseignement, au regard des rubriques définies dans le document de référence, une attention particulière est à porter sur la nature et la qualité des interventions dans des dispositifs de formation et de l'encadrement des stages ainsi que sur les aptitudes à concevoir et gérer des dispositifs de formation.

Pour les aptitudes à la recherche, l'appréciation prend en compte l'insertion ou non du CE dans une équipe de recherche de proximité et ses possibilités de collaborer à des projets de recherche. En matière de publication, tous les types de publication sont reconnus et valorisés, notamment la production de textes dans une visée de professionnalisation et de vulgarisation, ainsi que la contribution à des publications de matériel didactique et pédagogique, qui constituent une expertise possible d'un CE. Pour ce qui concerne le « rayonnement scientifique », l'appartenance et l'implication dans des réseaux et instances scientifiques et les interventions dans des manifestations scientifiques sont des aspects pouvant être appréciés par rapport au profil du CE. L'obtention d'un doctorat n'est pas une condition au renouvellement d'un CE.

Pour les aptitudes à la gestion et pour les contributions aux services à la cité, sont examinés la nature et la diversité des engagements. D'une façon générale, de hauts niveaux de responsabilité ne sont pas demandés, mais de possibles co-responsabilités sont valorisées, ainsi que des implications et interventions rattachées à la professionnalisation.

Annexes :

- Le document de référence de la Section des sciences de l'éducation (SSED) concernant les « Critères d'évaluation des dossiers du corps enseignant »
- Le document « Formation des enseignant-e-s primaires : profil de recrutement des chargés d'enseignement » du groupe Formation des enseignants.

31.01.2011