

Règlement intérieur pour les comités de sélection de l'ENSA Toulouse

Vu :

Le Décret no 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture et notamment son article 9 relatif aux comités de sélection

L'Arrêté du 2 novembre 2018 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités de sélection chargés du recrutement des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture.

L'instruction relative à la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs.

Article 1

Un comité de sélection est constitué pour chaque emploi à pourvoir par voie de concours, de détachement ou de mutation.

Il peut être commun à plusieurs emplois à pourvoir si ceux-ci relèvent du même corps de recrutement et du même champ disciplinaire.

Le CPS restreint réuni le 25/05/2020 a précisé le nombre de membres de chaque comité, le nombre de membres reconnus spécialistes du champ disciplinaire concerné par le recrutement et le nombre de membres extérieurs à l'établissement en veillant au respect de la condition de genre définie par l'arrêté du 2 novembre 2018 ci-dessus référencé.

Article 2

Le président du comité de sélection convoque les membres du comité une semaine au moins avant la date de la réunion, dont il fixe l'ordre du jour.

Le comité siège valablement si la moitié au moins de ses membres y participe. Parmi les membres participants, la moitié au moins doit être constituée de membres extérieurs. De même la moitié des membres participants doit être constituée de spécialistes du champ disciplinaire. Le quorum doit être respecté tout au long de la séance. Si le quorum n'est pas acquis, le président du comité de sélection convoque une nouvelle réunion pour laquelle le même quorum doit être respecté.

Les membres du comité de sélection peuvent participer aux réunions par tous moyens de visioconférences ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Les modalités d'utilisation de ces moyens sont détaillées en Annexe 1.

Il est rappelé que les débats sont strictement confidentiels et que l'enregistrement ou la captation sont interdits.

Article 3

Le comité doit examiner toutes les candidatures en siégeant dans la même formation. Ne peuvent participer à ses travaux que les membres ayant assisté à l'ensemble des séances relatives à un même

recrutement.

À chaque séance, le comité de sélection établit un procès-verbal, accompagné d'une liste d'émargement signée par le président du comité qui se porte garant de la présence des membres compte-tenu du déroulement de jurys en visio-conférence, précisant clairement la qualité de ceux-ci : personnel de l'établissement, membre extérieur, champs disciplinaire, activité de recherche.

Article 4

Après recevabilité administrative, les dossiers sont examinés par un membre extérieur et un membre interne, au moins l'un des deux doit être spécialiste du champ.

Chaque membre du comité signifie par écrit les candidatures pour lesquelles il se désiste à ce stade de l'expertise.

Les membres du comité doivent signifier les candidatures sur lesquelles ils souhaitent se déporter.

Chaque membre du comité de sélection rédige un rapport d'examen pour chacun des dossiers selon le modèle joint en annexe 3.

Après examen des dossiers et des deux rapports établis sur chaque candidature, le comité arrête la liste des candidats à auditionner. Les candidats non retenus peuvent demander à en connaître les motifs. Le président du comité les leur communique.

Les critères de sélection visent à évaluer au regard des missions et compétences définies dans la fiche de poste l'expérience ou la capacité pédagogique dans l'enseignement supérieur, l'expérience professionnelle : recherche et/ou Pratique, les productions et activités de la candidate, du candidat au niveau national et international et l'implication au sein d'un établissement d'enseignement supérieur : administration, gouvernance, rayonnement de l'établissement.

Article 5

Les modalités de l'ordre de passage des candidats doivent être décidées par chaque comité de sélection au préalable.

Sauf circonstances particulières, la convocation des candidats à l'audition doit leur parvenir quinze jours avant la date fixée. La durée de l'audition et la composition du comité sont identiques pour l'ensemble des candidats.

La langue française est la langue utilisée lors des auditions.

Le candidat n'est pas autorisé à communiquer aux membres du comité de sélection, par quelques moyens que ce soit, des documents supplémentaires à ceux présents dans son dossier de candidature. Aucun support projeté n'est autorisé.

Les auditions se déroulent de la manière suivante :

-20 minutes d'exposé du candidat mettant en relation ses expériences, compétences et intentions pédagogiques étendues à la recherche, le cas échéant, avec le profil de poste ;

-20 minutes de discussion des membres du comité avec le candidat.

À l'issue de l'audition, le comité dispose de 10 minutes de délibération à huis clos.

L'audition ne comporte pas d'épreuves de mise en situation professionnelle.

Article 6

Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection délibère sur les candidatures à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage égal des voix, la voix du président du comité est prépondérante.

Les modalités de vote doivent être déterminées lors de la première réunion du comité de sélection.

Compte-tenu des circonstances particulières conduisant à la tenue des jurys en distanciel, il sera fait appel en tant que de besoin à la secrétaire générale ou à la responsable des ressources humaines pour dépouillement des votes.

Le comité de sélection émet un avis motivé sur chaque candidature. Il émet également un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats et arrête la liste, classée par ordre de préférence, de ceux

qu'il retient. Ces deux avis sont communiqués aux candidats sur leur demande.

Dans l'hypothèse d'un comité de sélection constitué pour plusieurs emplois, le comité de sélection commun établit ces deux avis pour chaque poste.

Article 7

Le président du comité de sélection transmet au Directeur de l'école les avis motivés, accompagnés s'il y a lieu de la liste de classement, le procès-verbal de la réunion du comité avec la liste d'émargement.

Art 8

Le directeur transmet la liste des candidats retenus par ordre de préférence, ainsi que les avis, au conseil d'administration et au ministre chargé de l'architecture.

Le comité de sélection met fin à son activité dès qu'il a rendu un avis sur le ou les emplois pour lesquels il a été constitué.

Pierre FERNANDEZ
Directeur ENSA Toulouse



ANNEXES

Annexe 1 : Modalités de fonctionnement des moyens de télécommunication utilisés lors des comités de sélection

Les membres du comité de sélection participent par tous les moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Les dispositions des articles 12 et 13 du Décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, sont partie intégrante du présent règlement :

Article 12

-Pour l'ensemble des voies d'accès mentionnées en annexe, le recours à la visioconférence doit respecter les garanties prévues à l'article 6 du décret du 22 décembre 2017 susmentionné et satisfaire aux conditions fixées au II et au III.

-Le recours à la visioconférence doit satisfaire à des caractéristiques techniques garantissant :

1° La transmission de la voix et de l'image du ou des candidats et du jury ou de l'instance de sélection en temps simultané, réel et continu ;

2° La sécurité et la confidentialité des données transmises ;

3° Le respect de la réglementation applicable à l'épreuve, l'audition ou l'entretien ainsi que, le cas échéant, la confidentialité et la sécurité du sujet ;

4° Le cas échéant, la mise en œuvre effective des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens dont peut bénéficier le candidat concerné en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susmentionnée, de l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 susmentionnée, de l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 susmentionnée ou de l'article 34-1 du décret du 4 mai 1972 susvisé.

L'autorité compétente est tenue d'informer les candidats concernés des garanties offertes.

III. Lorsque des défaillances techniques altèrent la qualité de la visioconférence pendant l'épreuve, l'audition ou l'entretien, sa durée peut être prolongée de la durée de cette défaillance ou reportée dans les conditions suivantes :

1° Lorsque la défaillance technique conduit à une interruption inférieure à la moitié de la durée de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien, sa durée peut être prolongée de la durée de cette défaillance ;

2° Lorsque la défaillance technique conduit à une interruption supérieure à la moitié de la durée de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien, celle-ci ou celui-ci est repris ou reporté. Il n'est pas tenu compte de la première prestation interrompue pour l'évaluation du candidat.

La décision de prolonger, d'interrompre, de reprendre ou de reporter l'épreuve, l'audition ou l'entretien est prise par le président du jury ou de l'instance de sélection ou son représentant ou, le cas échéant, par le groupe d'examineurs concerné.

Toute défaillance technique rencontrée lors de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien ainsi que les suites, prévues aux alinéas précédents, qui y ont été données, sont portées dans un procès-verbal. Le procès-verbal fait état, à sa demande, de la perception exprimée par le candidat dès la fin de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien, des conditions de déroulement de celle-ci ou de celui-ci.

Article 13

-Selon la nature du local désigné par l'autorité organisatrice, le recours à la visioconférence pour l'organisation de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien doit, en outre, satisfaire aux garanties prévues au II ou au III du présent article.

-Lorsqu'il s'agit d'un local administratif ou mis à disposition par l'administration, un surveillant, désigné par l'autorité organisatrice s'assure du bon déroulement de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien. Il

est notamment chargé de :

-vérifier l'identité du candidat ;

-le cas échéant, remettre au candidat tout support ou sujet de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien ;

-veiller à toute absence de fraude ;

-attester du débit continu des informations visuelles et sonores durant l'épreuve, l'audition ou l'entretien.

-Lorsqu'il s'agit de tout autre local, l'autorité organisatrice met en œuvre une solution technique permettant de passer l'épreuve, l'audition ou l'entretien dans le respect des garanties suivantes :

1° La vérification que le candidat concerné dispose des moyens techniques lui permettant le passage effectif de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien ;

2° Le cas échéant, la surveillance de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien dans des conditions permettant une prévention effective de la lutte contre la fraude y compris par tout moyen électronique ou numérique.

-Dans les cas prévus au II et au III, sont autorisées à être présentes dans la même salle que le candidat pendant le déroulement de l'épreuve, de l'audition ou de l'entretien :

-le cas échéant, en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 susmentionnée, de l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 susmentionnée, de l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 susmentionnée ou de l'article 34-1 du décret du 4 mai 1972 susmentionné, les personnes chargées de lui apporter une aide en raison de son handicap ;

-le cas échéant, les personnes chargées de lui apporter une assistance médicale.

Annexe 2 : Critères à mobiliser pour l'argumentaire général, selon les conditions d'accès :

- des activités et des travaux ayant un lien explicite avec les thématiques d'enseignement et de recherche développées dans les ENSA(P)
 - des expériences pédagogiques antérieures démontrant une capacité à enseigner à des étudiants en ENSA(P) ;
 - une capacité à définir des intentions en matière d'enseignement et de recherche ;
 - rapprochements déjà opérés avec des équipes de recherche.
 - une capacité à développer une réflexion théorique et critique en lien avec les enjeux et l'actualité du champ ;
 - une capacité à développer un enseignement du projet et une réflexion sur l'exercice de la conception
 - une capacité à mettre en relation les travaux de recherche avec les intentions pédagogiques ;
 - le cas échéant (condition 1, voire autre et selon la trajectoire), la qualité scientifique des travaux, la nature et la notoriété scientifique des supports de publications ;
 - le cas échéant (condition 2, voire autres selon la trajectoire), la capacité de distanciation par rapport à la pratique, le lien opéré entre l'expérience professionnelle et des intentions en matière d'enseignement (voire de recherche) ;
 - le rayonnement des travaux et des activités dans les milieux scientifiques et/ou professionnels du domaine (selon conditions de candidature) ;
 - participation à des activités collectives : Implication dans des instances administratives d'un établissement ; participation à la vie de laboratoire, responsabilités associatives, organisation de conférences, voyages, expositions liées au domaine de la section ;
 - capacité à développer des partenariats extérieurs en lien avec une approche pédagogique.
- Un rapport formalisera l'avis selon le modèle joint (Annexe 3).

**CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 2020
CANDIDATURE**

FICHE D'ÉVALUATION

Nom et prénom de la candidate ou du candidat :

MCF

PR

Champ disciplinaire :

Numéro du poste (rayer la mention inutile):

Toulouse –

Toulouse –

Toulouse –

Nom du rapporteur :

Date de l'expertise :

Proposition de classement :

A : Candidat à auditionner

B : Avis défavorable

1 Diplômes, formations et distinctions

2 Expérience pédagogique démontrant une capacité à enseigner à des étudiants en architecture

3 Expérience professionnelle : recherche et/ou pratique opérationnelle et productions du candidat

**4 Participation à des activités collectives sein d'un établissement d'enseignement supérieur :
Administration, gouvernance, rayonnement de l'établissement**

5 Adéquation avec le profil de poste (*)

1. Appréciation globale (cocher une case) :

	Excellent	Bon	Moyen	Insuffisant
1- Diplômes et formations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Expérience pédagogique démontrant une capacité à enseigner à des étudiants en architecture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Expérience professionnelle :recherche et/ou pratique opérationnelle et productions du candidat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Participation à des activités collectives sein d'un établissement d'enseignement supérieur : Administration, gouvernance, rayonnement de l'établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Adéquation avec le profil de poste *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

** Ce critère étant prioritaire le conseil pédagogique et scientifique préconise que ne soient retenus pour l'audition que les candidats évalués de façon très positive*

2. Synthèse de l'appréciation de la candidature justifiant le classement