

## **Propositions de procédures de recrutement et de suivi des contractuelles**

Ces procédures de recrutement et de suivi visent à assister la direction de l'école dans la passation des contrats d'établissement pour l'enseignement. La direction est donc susceptible de participer aux différentes étapes des procédures suivantes.

La rédaction de cette proposition de procédures et suivi de carrière des enseignants contractuels de l'établissement est le fruit d'un travail de concertation auquel ont participé: G. Rouvillois, M. Bédarida, J. Zetlaoui-Léger, M. Nordström, L. Ricou, C. Lecourtois. Ces procédures sont appelées à être mise en place avec une phase d'expérimentation de un à deux ans.

### **Procédure de recrutement des enseignants contractuels ENSAPLV:**

Cette procédure de recrutement des contractuels ne concerne pas les chargés de TD dont les missions ponctuelles ne relèvent pas d'un contrat pérenne d'enseignement de l'établissement. Les chargés de TD seront donc désormais exclusivement engagés sur lettre d'engagement ponctuelle. Un taux de rémunération unique et applicable à tous est à revoir<sup>1</sup>.

- 1) Tout recrutement d'enseignant contractuel sera désormais soumis à une procédure comprenant une phase d'appel à candidatures, une phase d'examen des dossiers de candidatures (phase d'admissibilité) et une phase d'entretien des candidats admissibles

La commission recrutement s'autorisera cependant, en amont de l'appel à candidatures, à évaluer la correspondance de certains candidats remarquables lors des auditions pour les postes de maîtres-assistants associés, avec les profils rédigés. En cas de cohérence, ils seront retenus directement sans passer par la procédure. Un coordinateur de champ et/ou un expert accompagnera ce travail de concordance.

- 2) La phase d'appel à candidatures :

1. elle est lancée par la commission recrutement à partir de l'identification d'un besoin par le CEVE.
2. elle comprend une phase de rédaction de profils de poste par un ou deux experts, le plus souvent par les coordinateurs de champ.
3. et une phase de publication des profils sur le site de l'école durant 10 jours correspondant à l'échéance de réception des candidatures (cf dossiers de candidature)

- 3) La phase d'examen des dossiers de candidature :

1. elle correspond à une phase d'admissibilité des candidats

---

<sup>1</sup> Actuellement les chargés de TD ont des statuts variables (contractuels, lettre d'engagement rémunérée au taux MC ou lettre d'engagement rémunérée au taux CTP). On constate donc une disparité qui ne peut persister. Les TD sont liés à une pédagogie qui est amenée à évoluer et ne doivent pas être considérés comme pérennes. Ils doivent être rémunérés tous au même taux et recrutés en lettre d'engagement.

2. l'examen des dossiers réalisés par un jury composé d'un ou deux membres de la commission recrutement et d'un ou deux expert(s)<sup>2</sup> parmi le coordinateur du champ.

4) La phase d'entretien :

1. Les candidats admissibles sont auditionnés par le jury de la phase d'examen des dossiers de candidature.

Les dossiers de candidature seront composés d'un CV détaillé, d'une note d'intention pédagogique voire d'une proposition pédagogique relative au profil de poste et d'une sélection de travaux étayant les compétences de la personne candidate au regard du profil de poste, et ses capacités d'enseigner en école d'architecture.

### **Procédure de suivi des enseignants contractuels ENSAPLV:**

Deux bilans de suivi des enseignants contractuels sont proposés. Le premier à la fin de la première année d'enseignement. Le deuxième à l'issue de la quatrième année d'enseignement. Les évaluations de ces bilans établies par les comités de suivi seront adressées à la direction pour motiver sa décision.

1) Bilan à un an :

1. Objectif : évaluer l'adéquation de l'enseignant relativement à ses missions, identifier les spécificités et apports pédagogiques de l'enseignant pour l'école, détecter d'éventuels problèmes
2. Modalités du bilan : présentation orale courte des travaux réalisés par l'enseignant, seul s'il assure individuellement un enseignement ou en compagnie du responsable ou coordinateur de l'enseignement dans lequel il intervient.
3. Composition du comité de suivi de l'école : ce bilan sera présenté à un comité de suivi composé d'un représentant du champ, d'un représentant du CEVE.

2) Bilan à quatre ans :

1. Objectif : ce bilan pédagogique vise à évaluer les dispositions de l'enseignant à devenir enseignant contractuel à durée indéterminée (CDI). Il s'agit par ailleurs d'identifier les possibilités pédagogiques et administratives de cette CDIisation.
2. Modalités du bilan : présentation orale courte des travaux réalisés par l'enseignant, seul s'il assure individuellement un enseignement ou en compagnie du responsable de l'enseignement dans lequel il intervient. Discussion de propositions d'évolution des missions et responsabilités.
3. Composition du comité de suivi de l'école : ce bilan sera présenté à la commission recrutement.

---

<sup>2</sup> Un expert lorsque l'enseignement en question est inférieur ou égal à 80h, deux experts pour un enseignement de plus de 80h ou pour des cas spécifiques.