

VADE-MECUM DES BONNES PRATIQUES COMITES DE SELECTION

1. Communication avec les candidats

Il est souhaitable que les Président.e.s de CDS rappelle à l'ensemble des membres qu'il est interdit de communiquer auprès des candidat.e.s tant que la procédure n'est pas terminée, c'est-à-dire tant que le conseil académique restreint et le conseil d'administration siégeant en formation restreinte ne se sont pas prononcés sur la liste proposée par le comité de sélection. Il est même préférable, à l'issue de la procédure, de ne pas évoquer la procédure avec les candidat.e.s.

Un contentieux a déjà été intenté par un.e candidat.e suite à l'indication par mail d'un membre du comité de sélection qui avait communiqué les résultats d'un recrutement avant leur officialisation. Dans un autre contentieux, les échanges d'explication ont été exploités par un candidat pour contester l'impartialité d'un membre du jury dans un autre concours !

Si un.e candidat.e se rapproche d'un membre du comité de sélection pour obtenir des informations sur les résultats, il est nécessaire de renvoyer le candidat vers la DRH d'UCA qui centralise la communication à l'attention des candidat.e.s.

Attention : les motifs pour lesquels une candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidat.e.s qui en font la demande. Cela implique un argumentaire solide et circonstancié.

2. Le principe d'égalité des candidat.e.s

Les comités de sélection, agissant en qualité de jury, sont soumis à ce principe qui interdit toute discrimination entre les candidat.e.s sur le fondement de critères prohibés par la loi parmi lesquels figurent l'âge, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle ou encore les opinions politiques. Les candidat.e.s doivent ainsi être recruté.e.s sur le fondement de leurs seules compétences et qualités scientifiques.

S'il est vrai que le comité de sélection est souverain dans ses appréciations sur les mérites des candidat.e.s, sa décision finale ne doit donc pas être fondée sur des appréciations discriminatoires pour départager les candidat.e.s

3. Audition des candidat.e.s

La durée de l'audition doit être la même pour tous les candidat.e.s (respect d'équité entre les candidat.e.s oblige). Les conditions d'audition des candidat.e.s sont déterminées par chaque comité de sélection et font l'objet d'une information qui garantit l'égalité de traitement des candidat.e.s.



Il est interdit d'enregistrer les auditions des candidat.e.s. Cette interdiction s'appliquant également aux candidat.e.s, il est utile de le signifier à chacun.e en début d'entretien, surtout lorsque ces auditions se déroulent en visio.

L'audition des candidat.e.s par le comité de sélection peut comprendre une mise en situation professionnelle, sous forme notamment de leçon ou de séminaire de présentation des travaux de recherche. Cette mise en situation peut être publique. Cette mise en situation doit avoir été prévue par le CAC restreint et l'information transmise aux candidat.e.s dès publication des postes.

Dès lors qu'une mise en situation a été entérinée et intégrée à la fiche de poste publiée sur Galaxie, il est obligatoire d'organiser cette mise en situation, y compris dans le contexte actuel.

Pour UCA, les critères d'évaluation des candidat.e.s sont les suivants :

- Adéquation au profil du poste
- Qualité du dossier scientifique
- Qualité du dossier et/ou de la prestation pédagogique
- Appréciation globale sur la présentation du/de la candidat.e