

— ACISSL —

Quelques indications pour les représentant·e·s du corps intermédiaire dans les commissions de nomination

En cas de doute sur la légalité des procédures suivies par la commission de nomination, avertir le plus rapidement possible l'ACISSL (ci.ssp@unil.ch). Il est toujours très difficile de revenir plus tard sur une décision de la commission.

Les discussions des commissions de nomination sont confidentielles, et tout particulièrement les votes des différents membres.

Mise au concours :

- S'assurer que le poste n'est pas réservé à un·e candidat·e local·e, ou si c'est le cas insister pour que cela soit mentionné d'une manière ou d'une autre dans l'annonce de mise au concours (par exemple par une description très précise du poste).
- La promotion de la relève locale ne pose aucun problème en elle-même, mais elle doit se faire ouvertement. Il faut alors préciser que la commission attend un profil qui correspond à des compétences particulièrement développées à l'UNIL (approche théorique spécifique, maîtrise du contexte suisse, recherche sur des objets où la recherche à l'UNIL est particulièrement développée, etc.).
- Demander des mises au concours qualitatives : par exemple en limitant la longueur du CV ou en demandant aux candidat·e·s de n'y signaler qu'un nombre limité de textes (ce nombre dépendant bien sûr du niveau du poste mis au concours).

Première évaluation des dossiers :

- Contrôler que l'évaluation des dossiers se fait par rapport au poste, et non dans l'absolu. Un poste de relève (MA) ne demande pas le même dossier qu'un poste professoral ou MER, par exemple.
- Se méfier des stratégies – fondées sur des arguments ad hoc – pour éliminer très tôt un·e candidat·e dont certain·e·s membres de la commission ne veulent pas.
- Insister pour une évaluation qualitative des dossiers, et non seulement quantitative (nombre de publications). Être particulièrement attentif·ve à la diversité des parcours.
- L'UNIL se présente comme employeur égalitaire, nous devons participer à l'application de cette promesse. Suivre et s'appuyer sur l'autoformation en ligne ‘Éviter les biais implicites dans le recrutement professoral’ ([FR](#) et [ENG](#)) pour argumenter lors des séances

de commission. La promotion féminine se fait notamment en n'accordant pas aux “ trous “ dans le CV l'importance démesurée qu'ils prennent souvent.

- En cas de problème, il est possible de demander à ce qu'un·e membre du bureau de l'égalité soit présente pendant les réunions de la commission ("[Directive de la Direction 0.2 - Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne](#)" directive de la Direction du 19 mars 2019).
- Prendre en compte l'expérience d'enseignement, et se battre pour qu'elle soit considérée par les autres membres de la commission (en particulier les étudiant·e·s).
- Pour les postes de relève, considérer avec souplesse les dossiers des personnes n'ayant pas encore obtenu leur thèse. Pour les candidat·e·s locaux·les qui auraient déjà passé avec succès leur colloque de thèse, la seule contrainte légale est que la thèse ait été obtenue avant la date d'entrée en fonction, et non au délai de candidature.

Examen des dossiers des candidat·e·s préselectionné·e·s

- La procédure de sélection doit suivre les principes de la [déclaration DORA](#) concernant le nombre de publications, l'impact factor et le taux de citation du journal.
- Conformément aux principes DORA, lire une partie des textes des candidat·e·s, afin d'éviter que la discussion ne tourne autour du nombre de publications des un·e·s et des autres. Repérer les articles, textes et interventions qui relèvent manifestement du recyclage (exemple : publication du même articles en plusieurs langues). Ne pas hésiter à se faire conseiller par des collègues du corps intermédiaire en cas de problème ou de doutes.
- Au moment de la sélection des personnes convoquées à un entretien, demander à ce que soit très précisément établi ce que la commission attend des candidat·e·s (discussion du dossier de candidature, présentation des recherches, leçon d'épreuve, etc.), ainsi que le public à qui iels s'adresseront.
- Pour les postes professoraux au minimum, toujours demander qu'une leçon d'épreuve soit imposée aux candidat·e·s, afin de pouvoir évaluer leurs compétences pédagogiques (et chercher l'appui des étudiant·e·s dans cette demande).

Audition des candidat·e·s

- Pour les postes comportant des enseignements, la maîtrise acceptable du français est une condition importante de l'engagement.
- S'assurer que le déroulement de l'audition est conforme à ce qui a été demandé aux candidat·e·s, et sinon interrompre immédiatement une audition qui s'en éloignerait pour la recadrer.

- Interroger les candidat·e·s sur leurs positions concernant la politique universitaire, et plus particulièrement la relève, les rapports entre corps professoral et corps intermédiaire, la participation des différents corps aux décisions académiques, etc.
- S’assurer que les questions posées aux candidat·e·s sont les mêmes pour chacun·e et prendre attentivement note des réponses données.

Rapport de la commission

- Le rapport est co-écrit par un·e membre de l’administration (chargé·e de mission, secrétariat) et le·la président·e de la commission (un·e membre du décanat). Comme ce sera sur lui que le Conseil de Faculté va se prononcer, ce document est très important. Il faut le relire attentivement, et ne pas hésiter à en proposer des modifications si nécessaire (cela arrive souvent).
- Le classement (primo, secundo, tertio loco...) est bien sûr important, mais il faut également veiller à ce qu’un·e candidat·e insatisfaisant·e ne soit pas classée, puisque le classement peut très bien être renversé par le Conseil de Faculté, voire la Direction lors de la nomination définitive. En d’autres termes, il faut s’assurer que toutes les personnes classées seraient adéquates pour le poste.
- Il est possible d’écrire un rapport de minorité en cas de désaccord substantiel avec la majorité de la commission. Ne pas hésiter à le faire si c’est justifié, mais de préférence en étant accompagné d’autres membres de la commission (sauf si le problème concerne spécifiquement le corps intermédiaire, où un rapport de minorité signé par notre seul·e représentant·e est tout à fait légitime).

Discussion et vote du Conseil de Faculté

- À moins d’être des délégué·e·s au Conseil de Faculté, les membres des commissions de nomination ne vont pas participer à la discussion du Conseil de Faculté, ni surtout au vote sur les candidat·e·s.
- Le corps intermédiaire discute toujours du rapport des commissions de nomination avant la séance du Conseil de Faculté au cours de laquelle il est discuté. Pour qu’une position de corps puisse être décidée, il est très souhaitable que les représentant·e·s du corps intermédiaire dans ces commissions soient présent·e·s lors de cette discussion.