

**DELIBERATION DU CONSEIL DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT AVIS SUR LES MISES EN SITUATION POUR LES CONCOURS DE MAITRES DE CONFERENCES DANS LE
CADRE DE LA CAMPAGNE D'EMPLOIS 2026**

**LE CONSEIL DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE L'UNIVERSITE CLERMONT
AUVERGNE, EN SA DELIBERATION DU 25 NOVEMBRE 2025,**

Vu le code de l'Education ;

Vu le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

Vu le décret n°2024-3 du 2 janvier 2024 modifiant le décret n°2020-1527 en date du 7 décembre 2020 portant création de l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA) ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu le quorum atteint en début de séance ;

Vu la présentation de Madame la Vice-Présidente du Conseil des Personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

De donner un avis favorable aux mises en situation pour les concours de maîtres de conférences dans le cadre de la campagne d'emplois 2026 tel que joints en annexe.

Membres en exercice : 26

Votes : 24

Avis favorables : 24

Avis défavorables : 0

Abstentions : 0

**Le Président de l'Université
Clermont Auvergne,**

Pour le Président, par délégation, le Directeur
Général des Services
David ZUROWSKI



Le 3 décembre 2025

**Fiche de renseignement pour une demande de mise en situation
par la composante et/ou le laboratoire
Propositions pour décision du CP2E**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
PÔLE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

Campagne de recrutement EC : MCF Poste N° 0595

Institut Sciences de Vie, Santé, Agronomie, Environnement (SVSAE), UFR Biologie, LMGE

Référence réglementaire : article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « L'audition des candidats 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. Préalablement à l'ouverture du concours, pour chaque poste ouvert, le conseil académique en formation restreinte ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 décide s'il y a lieu de recourir à une mise en situation et en définit les modalités. Les candidats en sont informés lors de la publication des postes. »

Il est demandé au directeur/trice de la composante en lien avec le directeur/trice de laboratoire **concerné(e)s** par la demande de mise en situation de prévoir un court document de synthèse récapitulant les différents éléments de l'organisation de la mise en situation avec une définition claire de l'objectif recherché et des critères prévus pour son évaluation.

A cet effet, cette fiche doit être renseignée et retournée à la DRH Pôle Recrutement Mobilité par courriel recrutement-enseignant.drh@uca.fr dans les meilleurs délais. Les modalités renseignées seront présentées en **CP2E** qui décidera de la tenue de la mise en situation et en définira ses modalités sur la base des éléments que vous aurez renseignés.

Tableau des points d'informations à porter sur la fiche de poste sous réserve de la décision au CP2E :

Points d'information à porter sur la fiche de poste	Demandes composante/et/ou laboratoire
Mise en situation publique <i>Si vous souhaitez une mise en situation publique, il conviendra donc de veiller à ce qu'aucun des membres extérieurs au comité de sélection ne puisse intervenir au moment de la mise en situation professionnelle. En effet, l'évaluation des candidats n'est effectuée que par les membres du comité de sélection. Les délibérations n'ont ensuite lieu qu'entre les membres du comité de sélection.</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Objectif de la mise en situation <i>(de préférence un seul)</i>	Evaluer les capacités pédagogiques du candidat pour enseigner l'intelligence artificielle à des biologistes à un niveau Licence.
Forme de la mise en situation <i>Exemples : leçon, séminaire de présentation des travaux de recherche, TP etc.</i>	Leçon sur un thème défini par le comité de sélection (avec support numérique, diaporama).
Modalités de la préparation <i>Préciser si autre lieu surveillé que celui de l'audition Le cas échéant, temps de la préparation à préciser</i>	Préparation entre la convocation par le COS et l'audition.
Durée de la mise en situation (au moins 10 minutes suite recommandation CP2E du 16/11/2021) <i>(observation du candidat qui est distincte de celle de l'audition)</i>	15 minutes + 5 minutes de questions
Modalités du choix des thèmes : <i>Les thèmes des exposés des candidats peuvent être librement choisis par ces derniers, ou leur être imposés Libre : le candidat est informé sur la fiche de poste de ce qu'il aura à préparer s'il est auditionné ou imposé : tirage au sort par exemple</i>	Imposé et le même pour tous les candidats
Durée totale de l'entretien : (mise en situation et audition) <i>à renseigner lors de la convocation et non sur le profil de poste</i>	1 heure

**Fiche de renseignement pour une demande de mise en situation
par la composante et/ou le laboratoire
Propositions pour décision du CP2E**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
POLE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

Conditions matérielles spécifiques de la mise en situation
ex pour TP : liste des matériels à disposition

Salle disposant d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc ou d'un écran interactif

RAPPEL DES REGLES A RESPECTER IMPERATIVEMENT DANS LE CAS D'UNE MISE EN SITUATION :

• **Egalité de traitement entre les candidats**

Les modalités doivent être identiques pour l'ensemble des candidats retenus pour l'audition. Le comité de sélection doit respecter les modalités décidées par le conseil académique. Dans le cas contraire, le conseil académique peut interrompre le recrutement lorsque l'avis du comité de sélection lui est transmis

• **Mise en situation par visioconférence compatible**

La mise en situation doit être compatible avec une demande par le candidat d'audition par visioconférence.

RECAPITULATIF DES POINTS A EFFECTUER POUR TOUTE MISE EN SITUATION

- **Fiche de critères** pour guider le questionnement : le jury doit prévoir pour chaque candidat la possibilité de l'évaluer sur des items précis et identiques pour tous.
En fonction de l'**objectif prédéfini** : appréciation d'une technicité, d'un comportement, etc.
L'exercice doit permettre une discrimination aisée, juste, en fonction de l'objectif de la mise en situation et des critères retenus (connaissances, technicité, capacité de raisonnement et de projection dans le futur métier etc.)
- **Avis sur la mise en situation**
La mise en situation doit faire l'objet sur chaque avis individuel des candidats auditionnés, d'une conclusion précise et distincte participant à l'appréciation du candidat (à prévoir sur document).
- Lecture **préalable d'une note explicative** qui doit être identique pour tous les candidats
- Vérifier que la mise en situation soit bien compatible avec une demande d'audition du candidat par **visioconférence**.
- Vérifier que toutes les **modalités** soient **identiques** pour chaque candidat

**Fiche de renseignement pour une demande de mise en situation
par la composante et/ou le laboratoire
Propositions pour décision du CP2E**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Pôle Développement des Compétences
Recrutement et Mobilité

Campagne de recrutement EC : MCF Poste N° 0899 - Institut, UFR, Laboratoire : Ids, UFR Chimie, ICCF

Référence réglementaire : article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « L'audition des candidats 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. Préalablement à l'ouverture du concours, pour chaque poste ouvert, le conseil académique en formation restreinte ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 décide s'il y a lieu de recourir à une mise en situation et en définit les modalités. Les candidats sont informés lors de la publication des postes. »

Il est demandé au directeur/trice de la composante en lien avec le directeur/trice de laboratoire **concerné(e)s par la demande de mise en situation de prévoir un court document de synthèse récapitulant les différents éléments de l'organisation de la mise en situation avec une définition claire de l'objectif recherché et des critères prévus pour son évaluation.**

A cet effet, cette fiche doit être renseignée et retournée à la DRH Pôle Recrutement Mobilité par courriel recrutement-enseignant.drh@uca.fr dans les meilleurs délais. Les modalités renseignées seront présentées en CP2E qui décidera de la tenue de la mise en situation et en définira ses modalités sur la base des éléments que vous aurez renseignés.

Tableau des points d'informations à porter sur la fiche de poste sous réserve de la décision au CP2E :

Points d'information à porter sur la fiche de poste	Demandes composante/et/ou laboratoire
Mise en situation publique <i>Si vous souhaitez une mise en situation publique, il conviendra donc de veiller à ce qu'aucun des membres extérieurs au comité de sélection ne puisse intervenir au moment de la mise en situation professionnelle. En effet, l'évaluation des candidats n'est effectuée que par les membres du comité de sélection. Les délibérations n'ont ensuite lieu qu'entre les membres du comité de sélection.</i>	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Objectif de la mise en situation <i>(de préférence un seul)</i>	La mise en situation permettra au comité de sélection d'appréhender les connaissances et les compétences pédagogiques dans la discipline chimie inorganique/du solide qui est centrale dans le profil d'enseignement.
Forme de la mise en situation <i>Exemples : leçon, séminaire de présentation des travaux de recherche, TP etc.</i>	Leçon (avec support numérique, diaporama)
Modalités de la préparation <i>Préciser si autre lieu surveillé que celui de l'audition Le cas échéant, temps de la préparation à préciser</i>	Préparation du support avant l'audition par les candidats
Durée de la mise en situation (au moins 10 minutes suite recommandation CP2E du 16/11/2021) <i>(observation du candidat qui est distincte de celle de l'audition)</i>	15 minutes
Modalités du choix des thèmes : <i>Les thèmes des exposés des candidats peuvent être librement choisis par ces derniers, ou leur être imposés Libre : le candidat est informé sur la fiche de poste de ce qu'il aura à préparer s'il est auditionné ou imposé : tirage au sort par exemple</i>	Thème imposé (identique pour tous les candidats). Le sujet précis sera choisi par la commission
Durée totale de l'entretien : (mise en situation et audition) <i>à renseigner lors de la convocation et non sur le profil de poste</i>	45 minutes
Conditions matérielles spécifiques de la mise en situation <i>ex pour TP : liste des matériels à disposition</i>	Salle disposant d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc ou d'un écran interactif

**Fiche de renseignement pour une demande de mise en situation
par la composante et/ou le laboratoire
Propositions pour décision du CP2E**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Pôle Développement des Compétences
Recrutement et Mobilité

RAPPEL DES REGLES A RESPECTER IMPERATIVEMENT DANS LE CAS D'UNE MISE EN SITUATION :

• **Egalité de traitement entre les candidats**

Les modalités doivent être identiques pour l'ensemble des candidats retenus pour l'audition. Le comité de sélection doit respecter les modalités décidées par le conseil académique. Dans le cas contraire, le conseil académique peut interrompre le recrutement lorsque l'avis du comité de sélection lui est transmis

• **Mise en situation par visioconférence compatible**

La mise en situation doit être compatible avec une demande par le candidat d'audition par visioconférence.

RECAPITULATIF DES POINTS A EFFECTUER POUR TOUTE MISE EN SITUATION

• **Fiche de critères** pour guider le questionnement : le jury doit prévoir pour chaque candidat la possibilité de l'évaluer sur des items précis et identiques pour tous.

En fonction de **l'objectif prédéfini** : appréciation d'une technicité, d'un comportement, etc.

L'exercice doit permettre une discrimination aisée, juste, en fonction de l'objectif de la mise en situation et des critères retenus (connaissances, technicité, capacité de raisonnement et de projection dans le futur métier etc.)

• **Avis sur la mise en situation**

La mise en situation doit faire l'objet sur chaque avis individuel des candidats auditionnés, d'une conclusion précise et distincte participant à l'appréciation du candidat (à prévoir sur document).

• Lecture **préalable d'une note explicative** qui doit être identique pour tous les candidats

• Vérifier que la mise en situation soit bien compatible avec une demande d'audition du candidat par **visioconférence**.

• Vérifier que toutes les **modalités** soient **identiques** pour chaque candidat