

**Charte des bonnes pratiques
dans le recrutement des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs
en archéologie et histoire de l'art**

Dans le but de privilégier l'égalité de traitement et la qualité des procédures de recrutement, l'APAHAU propose à ses adhérents et à toute la communauté des enseignants-chercheurs en archéologie et histoire de l'art de se doter d'une « Charte des bonnes pratiques » qui permette de préserver les exigences scientifiques et académiques propres à chaque discipline.

Cette charte met en avant les principes suivants, qui devraient guider l'expertise des comités de sélection :

1. Pour la composition des comités de sélection :

- respecter la règle selon laquelle le directeur de thèse ne peut faire partie du comité si l'un de ses docteurs auditionnés a soutenu depuis moins de trois ans.
- faire en sorte que le nombre d'externes, légalement au moins égal au nombre d'internes, soit au moins de six, venant de trois institutions différentes, dont des membres étrangers dans la mesure du possible.
- faire en sorte que la majorité des membres du comité relève de la discipline du poste.

2. Pour le recrutement des maîtres de conférences :

- encourager dans la mesure du possible la mobilité dans les recrutements, facteur d'enrichissement et de diversité de la discipline,
- ne pas se limiter au rapport de thèse, mais prendre en compte l'intérêt scientifique de la thèse et ses conditions de réalisation.

3. Pour le recrutement des professeurs :

- placer au centre de l'appréciation qualitative des activités d'enseignement et de recherche, qui ne devraient en aucun cas être sous-estimés par rapport à d'autres critères (investissement administratif, etc.).
- favoriser les profils de recherche qui montrent une diversité dans leur parcours, facteur d'enrichissement et d'ouverture dans la discipline

4. Pour les contrats de « professeurs juniors », dits « tenure tracks » :

- n'accepter ce type de recrutement que pour des champs de recherche et des disciplines non encore représentées dans l'université de recrutement.
- pour ces cas exceptionnels, appliquer à leur égard la règle de composition des comités de sélection et veiller à ce que leur service ne crée pas de disparité avec leurs collègues enseignants-chercheurs.

5. Pour les disciplines qualifiées de rares :

- les propositions énoncées plus haut peuvent être adaptées en raison du nombre restreint de spécialistes dans les disciplines concernées.
- l'appel à des personnalités étrangères est d'autant plus recommandé.

L'APAHAU recommande également que les recrutements se fondent sur des entretiens d'au moins trente minutes pour les maîtres de conférences et pour les professeurs, accompagnés d'une mise en situation pratique (cours, leçon, conférence...).

Enfin, l'APAHAU recommande de composer les comités de sélection de personnes qui se sont engagées sur cette « Charte des bonnes pratiques ».

Le Bureau de l'APAHAU, 15 novembre 2021

NB. Bien que ce document n'ait pas totalement adopté l'écriture inclusive, l'APAHAU promeut des valeurs de parité à tous les stades du fonctionnement de l'Université.