

Directives du Comité de direction

Chapitre 03 : Ressources humaines

Directive 03_01 Définition des fonctions et cahier des charges des enseignants HEP

Le Comité de direction de la haute école pédagogique
vu la loi sur la HEP du 12 décembre 2007 (LHEP)
vu la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers)
vu le règlement d'application de la LHEP du 3 juin 2009 (RLHEP)
vu le règlement d'application de la LPers du 9 décembre 2002 (RLPers)
vu le règlement sur les assistants à la HEP du 29 septembre 2010 (R assistants HEP)

arrête

1. Définition des fonctions

¹ Corps professoral :

- professeur HEP (PH) : art. 39 et 42 LHEP
- professeur formateur (PF) : art. 39 et 43 LHEP

² Corps intermédiaire :

- chargé d'enseignement (CE) : art. 39 et 44 LHEP
- assistant (ASS) : art. 39 et 45 LHEP

³ Autres catégories :

- professeur HEP ad personam (PH ap) : art. 29 RLHEP
- professeur formateur ad personam (PF ap) : art. 29 RLHEP
- intervenant extérieur (IntEx) : art. 33 RLHEP
- professeur HEP suppléant (PH suppléant) : art. 40 RLHEP
- professeur formateur suppléant (PF suppléant) : art. 40 RLHEP
- chargé d'enseignement suppléant (CE suppléant) : art. 40 RLHEP

2. Conditions formelles d'engagement

¹ Les professeurs HEP disposent :

- a. d'un doctorat délivré par une haute école universitaire suisse dans la ou les disciplines à enseigner ou d'un titre étranger jugé équivalent ;
- b. d'une expérience professionnelle confirmée dans la formation de niveau tertiaire ;

- c. d'une expérience professionnelle attestée en matière de conduite de projets de recherche d'envergure nationale ou internationale ;
- d. d'une activité de publication récente, régulière et reconnue ;
- e. de compétences didactiques appropriées pour la formation d'adultes au niveau tertiaire, ainsi que, en règle générale, d'un diplôme professionnel d'enseignant, dans le respect de la réglementation intercantonale de reconnaissance des diplômes.

² Les professeurs formateurs disposent :

- a. d'un doctorat délivré par une haute école universitaire suisse, d'un master doublé d'un master of advanced studies (MAS) délivrés par une haute école suisse, dans la ou les disciplines à enseigner, ou de titres jugés équivalents ;
- b. d'une expérience professionnelle confirmée dans la formation ;
- c. d'une expérience professionnelle en matière d'activités de recherche et de publication ;
- d. de compétences didactiques appropriées pour la formation d'adultes au niveau tertiaire, ainsi que, en règle générale, d'un diplôme professionnel d'enseignant, dans le respect de la réglementation intercantonale de reconnaissance des diplômes.

³ Les chargés d'enseignement disposent :

- a. d'un master doublé d'un master of advanced studies (MAS) délivrés par une haute école suisse dans la ou les disciplines à enseigner, ou de titres jugés équivalents
- b. d'une expérience professionnelle dans la formation de trois ans au moins
- c. de compétences didactiques appropriées pour la formation d'adultes au niveau tertiaire, ainsi que, en règle générale, d'un diplôme professionnel d'enseignant, dans le respect de la réglementation intercantonale de reconnaissance des diplômes.

⁴ Les assistants disposent du grade d'une haute école donnant accès à l'inscription au doctorat dans une université suisse.

⁵ En règle générale, les suppléants répondent aux exigences du poste. Les professeurs HEP suppléants et professeur formateur suppléants disposent déjà d'un statut professoral dans une autre haute école.

⁶ Les exigences énumérées aux alinéas ci-dessus sont celles des postes mis au concours. Au cas où la personne engagée répond à la majorité des conditions énumérées ci-dessus, mais pas à toutes, le Comité de direction lui fixe un délai pour répondre à toutes ces conditions. Le cas des collaborateurs engagés avant l'entrée en vigueur de la présente directive demeure réservé. Les modalités de rémunération sont adaptées, conformément au barème salarial.

3. Taux d'activité

¹ Les taux d'activité sont déterminés dans le cadre suivant :

- a. Professeur HEP : le professeur HEP assume son activité à plein temps ; à sa demande, son taux d'activité peut être réduit au maximum de 20%.
- b. Professeur formateur : le taux d'activité du professeur formateur est compris entre 50% et 100%.
- c. Chargé d'enseignement : le taux d'activité du chargé d'enseignement est en principe compris entre 20% et 100%.
- d. Assistant : dans la règle, l'assistant est engagé à un taux de 100% ; aux conditions définies par l'art. 10 du R assistants HEP, son taux d'activité peut être réduit au maximum de 50%.
- e. Professeur HEP suppléant : le taux d'activité du professeur HEP suppléant ne peut dépasser 4 heures d'enseignement hebdomadaires. La durée de son engagement ne peut dépasser une année renouvelable une fois.
- f. Professeur formateur suppléant : le taux d'activité du professeur formateur suppléant ne peut dépasser 4

heures d'enseignement hebdomadaires. La durée de son engagement ne peut dépasser une année renouvelable une fois.

- g. Chargé d'enseignement suppléant : le taux d'engagement du chargé d'enseignement suppléant est en principe compris entre 1 et 16 heures d'enseignement hebdomadaires. En règle générale, la durée de son engagement ne peut pas dépasser une année renouvelable une fois.

² Un taux d'activité à 100% correspond à 1867,5 heures de travail par année, vacances, jours fériés et droit à la formation continue personnelle déjà déduits.

4. Modification du taux d'activité

¹ Toute proposition d'augmentation du taux d'activité de plus de 30% fait en principe l'objet d'une procédure d'engagement complète, y compris mise au concours.

5. Activités hors de la HEP

¹ Dans le respect des articles 51 LPers et 127 RLPers, l'activité hors de la HEP des membres du corps enseignant est autorisée à concurrence maximum d'un total de 120%.

² L'activité qu'un membre du corps enseignant à temps partiel conserve hors de la HEP doit être compatible avec ses tâches d'enseignement et de recherche, et lui permettre, le cas échéant, d'assumer sa part de tâche de gestion et d'organisation au sein de la HEP.

³ Tout membre du corps professoral engagé à temps complet peut avoir une activité professionnelle en dehors de la HEP pour un taux n'excédant pas 20% sous réserve de compatibilité avec ses tâches d'enseignement, de recherche et de gestion au sein de la HEP.

6. Principes généraux régissant le cahier des charges

¹ Le cahier des charges d'un enseignant doit prendre en compte les tâches qui lui sont confiées. Il comprend les missions suivantes :

- A. enseignement
- B. recherche
- C. prestations de services à la Cité
- D. administration

² La part de chacune de ces tâches s'exprime en % d'un plein temps (même si l'enseignant est engagé à un taux inférieur); le total correspond au taux d'activité de l'enseignant; un total de 100% correspond à une activité à plein temps.

³ Au début de chaque mandat de l'enseignant (conformément aux art. 47 al. 1 et 48 al. 1 LHEP), le Comité de direction détermine la répartition du cahier des charges de l'enseignant entre les quatre missions de base, conformément à l'art. 8 de la présente directive et sur préavis du responsable d'UER après discussion avec l'enseignant concerné. Cette répartition peut être révisée en cours de mandat par le Comité de direction, avec l'accord de l'enseignant, notamment lorsque ce dernier est appelé à assumer des responsabilités particulières ou à contribuer à un projet spécifique.

⁴ Pour chaque année académique, le responsable d'UER établit la feuille des prestations prévues pour l'année académique dans le respect de la répartition fixée par le Comité de direction.

⁵ En règle générale, le volume annuel des prestations prévues ne peut dépasser le taux d'engagement. Toutefois, à titre exceptionnel, le responsable d'UER et l'enseignant concerné peuvent convenir ensemble d'un surplus correspondant au maximum à 5% d'un plein temps annuel. Le cas échéant, celui-ci est compensé en temps dans les deux ans qui suivent, conformément au principe de l'art. 120 RLPers. Si le surplus envisagé devait dépasser ce volume, une demande motivée doit être adressée par le responsable d'UER au Comité de direction par l'intermédiaire de l'unité RH.

⁶ L'évaluation de l'enseignant qui est effectuée avant la fin de la période probatoire ou périodiquement avant le renouvellement de son mandat (cf. art. 47 LHEP, art. 34 et 35 RLHEP) est basée sur le taux d'activité consacré à

chacune des missions. Les modalités de cette évaluation font l'objet d'une autre directive.

7. Définition des missions

¹ Les quatre composantes d'un cahier des charges sont définies comme suit, notamment en référence à la typologie établie dans le cadre du système d'information universitaire suisse (SIUS) :

A. Enseignement

¹ Les missions d'enseignement comprennent toutes les activités dirigées en priorité vers l'enseignement auprès des étudiants ou qui y sont directement liées :

- a. Enseignement structuré : cours ex cathedra, séminaires, séminaires à effectif réduit, enseignements par petits groupes, enseignement postgrade
ces diverses activités comprennent la préparation et l'organisation des enseignements et l'ensemble des tâches liées au suivi et l'évaluation
- b. Encadrement et expertise de travaux personnels: mémoires de bachelor, de master, de diplôme, travaux de certification d'un programme postgrade, thèses de doctorat
- c. Encadrement de la formation pratique en stage : visites et jurys
- d. Enseignement dans le cadre de la formation continue relevant
 - du programme de formation continue (FC_PRO),
 - de formations sur mesure, accompagnements de projets collectifs, accompagnements individuels (FC_PSM)
 - de mandats (FC_MAN)
- e. Organisation de l'enseignement : responsabilité d'un programme, responsabilité de modules, commissions des études, conseil aux études, conseil et suivi de la mobilité étudiante (MOB_ETUD)

² Dans les feuilles de prestations annuelles, ces activités sont distribuées en fonction de catégories qui correspondent au SIUS : Enseignement Bachelor (BP), Enseignement Master (MS1, MS2, MAES, MASPE, MELJA, MEPS, ...), Enseignement postgrade (CAS, DAS, MAS), Formation continue attestée (FC_PRO, FC_PSM, FC_MAN)

B. Recherche

¹ Une forte activité de recherche est une condition essentielle pour que l'enseignant puisse transmettre des connaissances de niveau universitaire. La recherche englobe les travaux de création entrepris de façon systématique en vue d'accroître la somme des connaissances, ainsi que l'utilisation de cette somme de connaissances pour de nouvelles applications (développement) et/ou pour élargir des connaissances. La propre formation à la recherche, l'actualisation de ses connaissances méthodologiques et thématiques appartient intrinsèquement à toute activité de recherche.

- a. Etudes préalables (RE_ETU), recherches reposant sur un financement interne (RE_INT), recherches subventionnées (RE_SUB), laboratoires (RE_LAB)
 - Direction de la recherche : conception, gestion et suivi de projets, y compris les travaux administratifs qui s'y rapportent (management, évaluation), direction de l'équipe de recherche, suivi du travail des collaborateurs, acquisition et gestion de moyens financiers
 - Activités individuelles et collectives dans le cadre de projets de recherche, y compris de projets orientés vers du développement : réalisation de travaux personnels de recherche, élaboration de nouveaux modèles, lectures, approfondissement et suivi de l'évolution des connaissances dans le cadre de projets, présentation et discussion de résultats, participation sans contribution publiée à des congrès et colloques
- b. Rédaction de publications et rapports, contributions publiées à des congrès et colloques, activités de valorisation et de transferts des résultats de la recherche, contribution à des comités de rédaction (RE_PUB)

- c. Manifestations scientifiques : organisation de congrès, de colloques scientifiques et d'autres manifestations (RE_MSC)
- d. Réseau scientifique et professionnel : collaborations inter-institutionnelles, nationales ou internationales, expertises de travaux scientifiques pour diverses institutions, participation à des commissions de recherche, révision de publications pour des revues scientifiques (RE_RES)
- e. Recherche doctorale : conception et réalisation d'une recherche doctorale (peut également faire l'objet d'un soutien relevant de la formation personnelle des collaborateurs de la HEP) (RE_THE)

C. Prestations de services

¹ Les membres du corps enseignant sont appelés à assumer un ensemble de prestations de formation continue, de réalisation de mandats et d'autres services au profit des acteurs de la formation, sous forme collective ou individualisée, des organisations, publiques ou privées, et des systèmes de formation.

- a. Expertises, conseils et contributions à des conférences, commissions, groupes de références, groupes de travail, réseaux ou projets relevant
 - de l'administration cantonale (EXP_DFJC),
 - des administrations intercantionales (EXP_CIIP, EXP_CDIP)
 - des organisations internationales, des fondations ou d'autres organisations (EXP_DIV)
- a. Coopération, échanges internationaux ne relevant pas de projets de recherche (EXP_INT)
- b. Activités culturelles ou sportives : conception, gestion et suivi d'activités culturelles ou sportives (ACS)

D. Administration

¹ Les membres du corps enseignant sont appelés à assumer des tâches administratives et de management au sein de leur unité, d'autres unités ou de la HEP ; ces tâches peuvent relever notamment

- a. du fonctionnement régulier (RC/DF/DA/UE_FCT), comme des activités de direction, l'appui aux collègues moins expérimentés, la formation des assistants ou l'appartenance à certaines commissions ;
- b. d'une forte implication dans des projets (RC/DF/DA/UE_PROJ) ou groupes de travail mis sur pied par le Comité de direction ;
- c. d'une forte implication dans les associations ou instances regroupant les hautes écoles en charge de la formation des enseignants (AS_HE/CAHR, AS_HE/COHEP) ;
- d. des tâches de représentation.

E. Autres activités

¹ Sur demande de l'enseignant, le Comité de direction peut décider de décharger l'enseignant de certaines de ses missions parmi celles qui précèdent, en vue de réaliser certains projets :

- a. congé scientifique (RH_CS)
- b. soutien de la HEP à une formation personnelle de l'enseignant en vue d'obtenir un Master, un MAS ou un doctorat (RH_FORM)
- c. détachement en vue d'assurer de l'enseignement ou d'autres tâches dans le cadre d'une autre haute école, d'un établissement scolaire, d'une institution ou d'une autre organisation (RH_DET)

8. Répartition du cahier des charges entre les quatre missions de base

¹ Le Comité de direction fixe, sur préavis du responsable d'UER après discussion avec l'enseignant concerné, la part de chacune de ces quatre missions, exprimée en %, en référence au volume standard et dans le cadre des fourchettes indiquées ci-après pour un emploi à plein temps :

	Enseignement	Recherche	Prestations de services	Administration
Professeur HEP	40% (entre 30 et 50%)	40% (entre 30 et 60%)	10% (entre 0 et 20%)	10% (entre 5 et 20%)
Professeur formateur	50% (entre 30 et 60%)	30% (entre 20 et 60%)	10% (entre 0 et 20%)	10% (entre 5 et 20%)
Chargé d'enseignement	70% (entre 20 et 90%)	entre 0 et 20 %	entre 0 et 80%	10% (entre 2,5 et 10%)
Assistant	entre 20 et 50%	entre 50% (part recherche doctorale) et 80%	entre 0 et 50%	entre 0 et 10%

² En cas de taux d'activité inférieur à 100%, les fourchettes sont réduites proportionnellement.

³ Dans le cas d'un enseignant qui occupe une charge de responsabilité au niveau de la HEP ou d'une unité ou dans certaines situations particulières relevant du Comité de direction, le taux "Administration" peut être supérieur à celui indiqué et les taux des autres activités diminués en conséquence.

⁴ En règle générale, une UER consacre au moins 15% des ressources dont elle dispose directement aux activités de recherche et au moins 10% aux prestations de services.

9. Détermination de la part correspondant à chacune des missions

¹ La détermination du taux de chacune des missions d'un enseignant est basée sur les règles qui suivent. Sous réserve des prérogatives du Comité de direction, l'application de ces règles relève du responsable d'UER, notamment lors de l'établissement de la feuille des prestations annuelles, sous réserve des ressources dont il dispose.

A. Enseignement

¹ La part d'enseignement correspond au taux supérieur de la fourchette indiquée plus haut, à l'article 8, sauf si l'enseignant dirige ou participe à un projet de recherche bénéficiant d'un financement interne ou externe spécifique, s'il est chargé de délivrer des prestations de service, s'il est chargé de tâches administratives ou s'il bénéficie d'une décharge particulière fixée par le Comité de direction.

² Le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement constitue la valeur de référence du cahier des charges. Chaque **heure hebdomadaire d'enseignement dispensée durant un semestre (abrégée HH)**, à savoir 14 heures d'enseignement standard, correspond à 2,5% de l'activité annuelle.

	<i>Nombre d'heures d'enseignement* hebdomadaires correspondant au taux supérieur du cahier des charges</i>	<i>Nombre d'heures d'enseignement* hebdomadaires standard</i>	<i>Nombre d'heures d'enseignement* hebdomadaires minimal (sous réserve d'une responsabilité particulière)</i>
--	--	---	---

Professeur HEP	10	8	6
Professeur formateur	12	10	6
Chargé d'enseignement	18	14	4
Assistant	10	-	4

* par "enseignement" il faut entendre l'ensemble des activités décrites plus haut, à l'article 7 lettre A, et dont l'équivalence chiffrée en heures d'enseignement hebdomadaires est précisée ci-après.

³ Lorsque l'enseignant n'assume aucune des tâches énumérées ci-après, il assume le nombre d'heures d'enseignement hebdomadaires maximal. Dans le cas contraire, il est déchargé d'un certain nombre d'heures d'enseignement hebdomadaires selon les règles qui suivent.

A.1 Enseignements structurés

1 heure hebdomadaire pendant un semestre ou 14 heures d'enseignement au total sont décomptées comme suit :

type d'enseignement	effectifs	Attribution en HH par semestre	Attribution en % de l'activité annuelle
cours ex cathedra	de 1 à 69 étudiants	1	2,5%
	de 70 à 179 étudiants	1,5	3,75%
	180 étudiants et plus	2	5%
séminaire	de 1 à 25 étudiants (en cas d'occurrence unique, dédoublement à partir de 29)	1	2,5%
séminaire à effectif réduit (p.ex. analyse des pratiques professionnelles)	de 12 à 15 étudiants (en cas d'occurrence unique, dédoublement à partir de 17)	1	2,5%
séminaire d'intégration	de 12 à 15 étudiants (en cas d'occurrence unique, dédoublement à partir de 17)	1,5	3,75%

N.B.1. : sont comprises dans l'attribution les diverses activités de préparation et d'organisation des enseignements et l'ensemble des tâches liées au suivi et l'évaluation des prestations des étudiants.

N.B.2. : les effectifs indiqués le sont à titre indicatif : dans des circonstances exceptionnelles ou d'entente entre l'enseignant, le responsable d'UER et le responsable de filière concernés, on peut déroger à ces fourchettes.

N.B.3 : en cas de répartition d'un enseignement entre plusieurs enseignants, le décompte est réparti entre les enseignants concernés, sans surcoût.

A.2 Encadrement

Encadrement et expertise de travaux personnels : mémoires de bachelor, de master, de diplôme, travaux de certification d'un programme postgrade, thèses de doctorat

Encadrement de la formation pratique en stage (visites, jurys,...),

	Taux d'engagement	Attribution en HH par semestre	Attribution en % de l'activité annuelle
Les tâches d'encadrement donnent lieu à une attribution standard en fonction du taux d'engagement de l'enseignant	0 à 19,9%	0	0
	20 à 39,9%	0,5	2,5%
	40 à 59,9%	1	5%
	60 à 79,9%	1,5	7,5%
	80 à 100%	2	10%

Dans des cas particuliers, le responsable d'UER peut fixer d'autres volumes d'attribution.

Lorsque l'ensemble des prestations annuelles prévues correspondent à un volume inférieur au taux d'engagement, le solde est, sauf circonstances exceptionnelles, consacré aux activités d'encadrement.

En règle générale, pour un engagement à 100%, la part d'encadrement correspond à 4 thèses suivies par année ou à 8 mémoires suivis par année ou à 32 visites par année.

A.3 Enseignement dans le cadre de la formation continue

Le responsable d'UER fixe a priori un taux réservé à l'ensemble des prestations de formation continue. L'enseignant concerné est chargé d'en suivre la consommation, mais ne peut dépasser le volume prévu sans autorisation du responsable d'UER. Le taux réservé aux prestations de formation continue peut être compensé par des heures encore disponibles pour les prestations de service et vice-versa.

	Attribution en HH par semestre	Attribution en % de l'activité annuelle
Trois demi-journées ou 14 heures de formation continue dispensée	1	2,5%

A.3 Organisation de l'enseignement

	Attribution en HH par semestre	Attribution en % de l'activité annuelle
Responsabilité d'un programme	1 à 4	entre 2,5% et 20%
Responsabilité d'un module impliquant l'intervention de plusieurs enseignants	0,5 à 1	entre 1,25% à 2,5%
Membre d'une commission des études ou d'un groupe de travail directement lié à l'enseignement	0,5 à 1	entre 1,25% à 2,5%
Conseil aux études, conseil à la mobilité,	Mandat fixé par le plan des	

	postes des unités de service concernée
--	--

B. Recherche

¹ La part du cahier des charges consacrée à la recherche correspond au taux inférieur de la fourchette indiquée à l'article 8 de la présente directive, sauf en cas d'obtention de financements internes ou externes de projets de recherche. Dans ce cas, le financement obtenu induit la diminution des charges des heures hebdomadaires d'enseignement (HHS) et l'augmentation du taux de recherche, jusqu'à concurrence du taux supérieur de la fourchette.

² Dans des cas particuliers, le Comité de direction peut exceptionnellement déroger.

C. Prestations de services

Le responsable d'UER fixe a priori un taux réservé à l'ensemble des prestations de service. L'enseignant concerné est chargé d'en suivre la consommation, mais ne peut dépasser le volume prévu sans autorisation du responsable d'UER. Le taux réservé aux prestations de service peut être compensé par des heures encore disponibles pour les prestations de formation continue et vice-versa.

<i>Ces activités sont prises en compte pour autant que le travail fourni corresponde au moins à 0,5 HHS, à savoir 47 heures de travail fourni. Aucune fraction inférieure n'est prise en considération.</i>	Attribution en HH par semestre	Attribution en % de l'activité annuelle
Expertises, conseils et contributions à des conférences, commissions, groupes de références, groupes de travail	entre 0,5 et 2	entre 1,25 et 10%
Coopération, échanges internationaux ne relevant pas de projets de recherche	entre 0,5 et 4	entre 1,25 et 20%
Activités culturelles ou sportives	entre 0,5 et 4	entre 1,25 et 20%

D. Administration

¹ La part du cahier des charges consacrée à l'administration est fixée par le responsable d'UER dans le cadre de l'article 8 ci-dessus. En règle générale, ces activités ne donnent pas lieu à des décharges d'enseignement sauf lorsqu'elles relèvent du plan des postes d'une unité ou d'un travail conséquent qui surpasse manifestement le volume standard. Le cas échéant, une décharge peut être octroyée à partir d'un volume de travail correspondant à 0,5 HHS, à savoir 47 heures de travail fourni. Aucune fraction inférieure n'est prise en considération.

² Le pourcentage relatif à la responsabilité d'une UER correspond au moins à 15% de l'activité annuelle (3 HHS) auquel on ajoute le nombre d'etp disponibles pour l'UER et le dixième du nombre de membres de l'UER, le tout arrondi à 5% (1 HHS) près.

10. Obligations du corps enseignant

Obligation de remplir personnellement son cahier des charges

¹ L'article 23 du RLHEP précise que chaque collaborateur de la HEP exerce ses fonctions selon son cahier des charges.

² Le cahier des charges des membres du corps professoral et du corps intermédiaire doit être élaboré conformément à la présente directive. Il prévoit des tâches d'enseignement, de recherche, de service et d'administration. Par

conséquent, l'ensemble des tâches figurant au cahier des charges doit être accompli personnellement par l'enseignant et fait l'objet d'une évaluation lors de la procédure de renouvellement de mandat.

Présence à la HEP

³ L'enseignant qui est empêché d'exercer une des missions qui lui sont confiées dans son cahier des charges, en particulier s'il est absent de la HEP, doit en avertir son responsable d'UER et le Comité de direction par l'intermédiaire de l'unité RH. Le responsable d'UER est chargé de prendre les mesures appropriées, d'entente avec l'enseignant. Si l'absence dure plus de trois semaines, le responsable d'UER et le Comité de direction s'entendent sur les mesures à prendre.

⁴ Sont réservées, les absences en raison des vacances qui doivent respecter les termes du Règlement général d'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (cf. art. 64), soit cinq semaines jusqu'à l'âge de 59 ans révolus et six semaines dès l'année où l'on atteint l'âge de 60 ans.

PROJET v2