

Code de l'enseignant et du chercheur de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth



MOT DU RECTEUR

L'Université Saint-Joseph de Beyrouth est heureuse de mettre entre vos mains cette nouvelle édition du Code l'enseignant et du chercheur élaboré par les services compétents de notre institution. Les fondamentaux de la deuxième édition (septembre 2020) **concernant les règles régissant le statut de l'Enseignant-chercheur cadré et non cadré n'ont pas subi de modifications**, les meilleures pratiques à l'international ayant été déjà prises en considération et intégrées.

La nouveauté de cette troisième édition réside dans l'ajout d'un statut, **celui du chercheur cadré et du chercheur non cadré**, les deux anciennes éditions n'ayant pas retenu cette possibilité. La raison de l'intégration de ce statut provient de deux soucis, celui d'une part de l'existence dans certaines institutions de l'USJ de chercheurs qui ne font que de la recherche et celui, d'autre part, du désir de certaines institutions d'avoir des professionnels voués principalement à la recherche scientifique. Comme dans les deux précédentes éditions (2014 et 2020), il a fallu des mois, sinon des années, pour diagnostiquer, évaluer, discerner, prendre les bonnes décisions et rédiger ce qui a été décidé.

Mes remerciements vont aux Conseils appropriés et à tous les membres de l'équipe qui ont pris en charge le soin de formuler, de rédiger et de réviser les articles de ce nouveau Code, principalement Pr Richard Maroun, Vice-recteur à la recherche, Pr Toufic Rizk, Vice-recteur aux affaires académiques, Pr Fadi Geara, Vice-recteur à l'administration, Pr Nadine Riachi Haddad, Secrétaire général, et Pr Léna Gannagé, Doyen honoraire de la Faculté de droit et des sciences politiques.

Le préambule ci-après donne les grandes lignes de ce Code ainsi que ses objectifs les plus marquants. À la suite du préambule, la première partie du Code présente les statuts des enseignants et des chercheurs cadrés, puis la deuxième partie expose les statuts des enseignants et des chercheurs non cadrés. Quant à la troisième partie, elle détaille les règles d'application dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, du service, du calcul des heures de travail et de la pondération des activités universitaires.

Quelqu'un avait qualifié ce projet et ce travail d'ambitieux ; ils le sont dans la mesure où l'Université Saint-Joseph de Beyrouth est elle-même toujours ambitieuse pour la promotion de ses ressources humaines et intellectuelles sûrement dans l'enseignement, mais encore plus sûrement dans la recherche scientifique. Son mérite, entre autres, est de placer l'enseignant dans une position principale dans la démarche de l'enseignement, de la recherche et de l'engagement pour l'Université et ses étudiants, mais de même trouver de bons moyens pour promouvoir dans la pratique son acte de foi dans la recherche scientifique.

Salim Daccache s.j.
Recteur de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth



SOMMAIRE

CODE DE L'ENSEIGNANT ET DU CHERCHEUR

PRÉAMBULE	4
PREMIÈRE PARTIE – LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CADRÉS	6
• Titre premier – Le statut de l'enseignant-chercheur cadré	6
• Titre second – Le statut du chercheur cadré	9
• Titre troisième – Dispositions communes	11
DEUXIÈME PARTIE – LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS NON CADRÉS	15
• Titre premier – Le statut de l'enseignant non cadré.....	15
• Titre second – Le statut du chercheur non cadré	18
TROISIÈME PARTIE - RÈGLES D'APPLICATION	18
GUIDE À L'USAGE DES ENSEIGNANTS, DES CHERCHEURS ET DE L'ADMINISTRATION	26
ANNEXES	28
• Annexe 1 – Axes et critères d'évaluation de l'enseignement.....	28
• Annexe 2 – Grille d'évaluation de l'activité de recherche.....	32
• Annexe 3 – Acte de nomination d'un enseignant ou d'un chercheur non cadré	37

PRÉAMBULE

En 2009, à la demande du Recteur, l'Agence française d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) soumet son rapport d'évaluation. Il y est noté que l'Université Saint-Joseph de Beyrouth souffre de l'insuffisance de son potentiel de recherche en termes de ressources humaines ; cela est dû notamment au nombre relativement réduit d'enseignants cadrés, à la non prise en compte de l'activité de recherche dans la charge annuelle de travail des enseignants cadrés et à l'absence de définition d'axes prioritaires de recherche. En conclusion de son rapport, l'AERES a formulé quelques recommandations importantes :

1. Définir clairement les missions et obligations d'un enseignant-chercheur.
2. Identifier les besoins ainsi que les profils d'emploi et préciser les conditions de recrutement des enseignants-chercheurs.
3. Augmenter le taux d'enseignants cadrés titulaires d'un doctorat.
4. Intégrer le temps consacré à la recherche dans la charge annuelle de l'enseignant-chercheur.
5. Mettre en place un système interne d'évaluation des activités de recherche des enseignants-chercheurs.

En décembre 2009, le Conseil stratégique préconise une politique visant à constituer des pôles d'excellence dotés d'enseignants-chercheurs de haut niveau. Il souligne aussi l'obligation pour l'Université d'engager, dans les meilleurs délais, des actions fermes en vue de corriger la situation décrite à cet égard dans le rapport de l'AERES. À la suite de cela, un état des lieux détaillé de la situation des enseignants cadrés a été établi et soumis au Conseil de l'Université en mai 2010, puis au Conseil stratégique en décembre 2010. C'est à partir de cet état des lieux et de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, adoptée par la Conférence Générale de l'UNESCO le 11 novembre 1997, qu'ont été élaborées les orientations générales relatives au nouveau statut du personnel enseignant de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth. Ces orientations ont été discutées avec des représentants de la communauté universitaire avant d'aboutir à un projet de statut ambitieux et réaliste à la fois. Ce projet entend, notamment, répondre aux quatre objectifs suivants :

1. Combler les lacunes du statut alors en vigueur et trouver des solutions à diverses questions et difficultés soulevées par son application.
2. Répondre aux recommandations formulées dans le rapport de l'AERES.
3. Répondre aux attentes des différents acteurs académiques concernés.
4. Se conformer aux dispositions de la loi n°285 (30 avril 2014) sur l'enseignement supérieur au Liban et au décret-loi n°10068 (11 mars 2013, Réglementation des programmes de doctorat dans les institutions d'enseignement supérieur privé), notamment en ce qui concerne le taux d'enseignants cadrés titulaires d'un doctorat et la place faite à la recherche.

Le Code de l'enseignant voit alors le jour en 2014. Il a pour objet :

1. D'élargir les horizons de l'Université et d'inscrire celle-ci dans une mouvance internationale encouragée par l'UNESCO, le Processus de Bologne et l'ECTS.
2. De miser sur les enseignants cadrés à temps plein, porteurs et piliers de leur institution et, à travers elle, de l'Université.
3. D'inviter chaque enseignant-chercheur cadré à exercer, dans des proportions variables, les trois missions de l'Université que sont l'enseignement, la recherche et le service.



Entré en vigueur en 2014, ce Code de l'enseignant contribue à la transformation progressive de la composition du corps enseignant de l'Université et à la modification du profil de l'enseignant-chercheur. Il implique une modification des mécanismes et procédures de gestion des ressources enseignantes, en termes de recrutement, de renouvellement de contrat, de promotion, etc., tant au niveau de chacune des institutions qu'au niveau de l'administration centrale de l'Université.

Quatre ans après son adoption, conséquemment à la décision prise par le Conseil de l'Université lors de sa 198^{ème} réunion du 24 octobre 2018, le Recteur a souhaité que chaque institution procède à une relecture du Code de l'enseignant tout en faisant les propositions nécessaires à son amendement.

En 2020, une version amendée du Code a vu le jour, prenant en compte non seulement les recommandations de l'AERES mais aussi celles de l'agence d'accréditation ACQUIN qui a délivré à l'Université Saint-Joseph de Beyrouth le certificat d'accréditation institutionnelle (8 avril 2019).

On rappellera à cet égard que, pour mieux en souligner l'importance et en faciliter l'accès, le Code de l'enseignant a été retiré du corps des « Statuts de l'USJ » pour devenir un document autonome qui se présente en deux parties : les dispositions proprement statutaires et leurs règles d'application. On trouvera, par ailleurs, après les dispositions du Code, les réponses aux questions le plus souvent soulevées par son interprétation.

En 2024, le Code a été révisé afin d'y intégrer le statut du chercheur, signe de l'engagement profond de l'Université envers l'excellence académique et scientifique. Ce nouveau Code de l'enseignant et du chercheur reconnaît la contribution essentielle des enseignants et des chercheurs de l'Université dans le développement de la recherche, de l'innovation et de la production du savoir. À travers leurs travaux, ils enrichissent la mission universitaire, en favorisant le rayonnement de l'Université au niveau national et international. Ce Code renforce l'idée que la recherche n'est pas seulement complémentaire à l'enseignement, mais qu'elle est au cœur de la vocation académique. L'enseignant-chercheur joue ainsi un double rôle fondamental : transmettre les savoirs tout en contribuant activement à leur renouvellement et à leur expansion. L'intégration du statut du chercheur au sein du Code vise à valoriser ce rôle, à encourager les initiatives de recherche et à assurer un cadre structuré pour les activités scientifiques, conformément aux standards éthiques et académiques de l'USJ. Ainsi, l'Université réaffirme son engagement à promouvoir un environnement de travail stimulant pour ses chercheurs, leur offrant les ressources et le soutien nécessaires pour mener à bien leurs projets, tout en enrichissant l'expérience éducative des étudiants.

PREMIÈRE PARTIE – LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CADRÉS

TITRE PREMIER – LE STATUT DE L'ENSEIGNANT-CHERCHEUR CADRÉ

Article 1 : Définition

Les enseignants-chercheurs cadrés sont les personnes qui font carrière à l'Université dans l'enseignement et la recherche, au moins à mi-temps, selon des proportions variables. Ils sont les piliers de leur institution : ils assurent l'enseignement des cours d'un programme et sont disponibles pour l'accompagnement des étudiants. Ils exercent une activité de recherche soutenue et contribuent à l'ouverture et au rayonnement national et international de l'Université. Ils peuvent être appelés à assumer des responsabilités académiques et/ ou administratives. Ils sont par ailleurs tenus de consacrer, chaque année, le temps nécessaire à leur propre ressourcement académique. Leurs institutions de rattachement veillent, dans la mesure du possible, à leur permettre d'en saisir les opportunités.

Ils reçoivent un traitement mensuel selon les échelles de traitement en vigueur.

Les obligations liées à l'exercice de ces différentes fonctions sont détaillées dans les « Règles d'application » adoptées par le Conseil de l'Université, annexées au présent Code et dont elles font partie intégrante.

Article 2 : Catégories

Les enseignants-chercheurs cadrés sont : les chargés de formation pratique, les chargés d'enseignement, les maîtres de conférences, les professeurs associés et les professeurs.

Article 3 : Conditions de candidature

Le **chargé de formation pratique** est titulaire d'un master. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le champ concerné. Il est engagé pour assurer ou organiser des tâches pédagogiques telles que les travaux pratiques, les travaux sur le terrain, les stages ou autres types de formation pratique.

Le **chargé d'enseignement** est titulaire d'un master ou d'un diplôme jugé équivalent par la Commission des équivalences de l'Université. Il est inscrit en doctorat et doit avoir démontré son aptitude à l'enseignement et à la recherche.

Le **maître de conférences** est titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme jugé équivalent par la Commission des équivalences de l'Université. Il fait preuve de compétences au niveau de l'enseignement et de la recherche, par le biais de publications dans des revues indexées à comité de lecture ou de communications orales ou écrites lors de manifestations scientifiques à comité de sélection. Il coordonne ou participe à des projets internationaux et contribue à la visibilité internationale de l'Université.

Le **professeur associé** doit justifier d'une expérience d'enseignement et de recherche d'au moins sept ans dans un poste de maître de conférences, incluant des publications dans des revues indexées à comité de lecture ainsi que des communications orales ou écrites lors de manifestations scientifiques à comité de sélection. Il coordonne ou participe à des projets internationaux et contribue à la visibilité internationale de l'Université. Il satisfait aux exigences de nomination à ce rang telles que prévues dans le présent statut adopté par le Conseil de l'Université.

Le professeur doit justifier d'une expérience d'enseignement et de recherche d'au moins six ans dans un poste de professeur associé, incluant des publications dans des revues indexées à comité de lecture ainsi que des communications orales ou écrites lors de manifestations scientifiques à comité de sélection. Il coordonne ou participe à des projets internationaux et contribue à la visibilité internationale de l'Université.

Article 4 : Procédure de recrutement

Les enseignants-chercheurs cadrés sont recrutés selon la procédure détaillée dans les « Règles d'application » adoptées par le Conseil de l'Université, annexées au présent Code et dont elles font partie intégrante.

Article 5 : Nomination

Au terme de la procédure de recrutement, les enseignants-chercheurs cadrés sont nommés par le Recteur sur recommandation, le cas échéant, des vice-recteurs concernés, fondée sur une proposition du responsable de l'institution concernée qui tient compte de l'organigramme de l'institution, après avis favorable du Conseil de l'institution.

Toute nouvelle nomination d'enseignant-chercheur cadré est faite pour un an, à compter du premier septembre.

L'acte de nomination précise le rang universitaire, le régime de temps plein ou de temps partiel, exprimé en fraction du temps plein, et les conditions de rémunération.

L'acte de nomination, signé en deux exemplaires par le Recteur et par l'enseignant-chercheur cadré, est constitutif du contrat. L'un des exemplaires est versé au dossier de l'enseignant-chercheur cadré conservé au Rectorat de l'Université. L'autre exemplaire est remis à l'intéressé et une copie est versée au dossier de ce dernier dans son institution de rattachement.

Article 6 : Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail de l'enseignant-chercheur cadré est fixée à 1720 heures, réparties sur 43 semaines. Elle est établie par le responsable de l'institution et dûment signée par l'enseignant-chercheur cadré. Elle constitue un acte additif à l'acte de nomination et en fait partie intégrante.

Cet acte additif doit expliciter la modulation de la charge annuelle de travail de l'intéressé, étant précisé que :

1. La modulation est la répartition des composantes statutaires de la charge de travail annuelle de l'enseignant-chercheur cadré entre les trois fonctions d'enseignement, de recherche et de service. Elle tient compte, d'une part, des besoins de l'institution, conformément à son projet scientifique et pédagogique et, d'autre part, des aptitudes, des compétences et des intérêts de l'enseignant. La modulation de la charge de travail individuelle est effectuée selon des paramètres de pondération adoptés par le Conseil de l'Université, l'heure de travail étant l'unité de mesure retenue pour déterminer le poids de chacune des composantes de la charge que l'enseignant-chercheur cadré doit assumer annuellement.
2. La charge annuelle type de l'enseignant-chercheur cadré comporte normalement : 50% de charges d'enseignement, 40% d'activités de recherche et 10% de service tel que défini dans les Règles d'application R.A.1 à R.A.5 de ce Code.
3. Le volume global des composantes statutaires de la charge de travail annuelle, exprimée en heures de travail, est précisé dans les « Règles d'application » adoptées par le Conseil de l'Université. Y sont également précisés les paramètres des différentes composantes de la charge annuelle de travail de l'enseignant-chercheur cadré à temps plein ainsi que, éventuellement, le régime applicable à toute activité supplémentaire dépassant la charge globale annuelle.

Article 7 : Rapport d'activités

Tout enseignant-chercheur cadré produit, au plus tard, le 31 mars de l'année d'échéance de son contrat, ou bien de l'année académique en cours dans le cas d'une demande de promotion, un rapport d'activités couvrant l'ensemble de ses activités (enseignement, recherche et service) au sein de l'Université pour la période du contrat en cours. Une copie de ce rapport est versée au dossier de l'enseignant-chercheur dans son institution ainsi qu'à son dossier conservé au Rectorat et doit être prise en compte pour son évaluation.

Article 8 : Évaluation

Au plus tard le 30 avril de l'année académique en cours et selon le cas qui se présente (une échéance de contrat ou bien une demande de promotion), l'enseignant-chercheur cadré fait l'objet d'une évaluation par le responsable de l'institution, fondée sur le rapport d'activités de l'intéressé, sur l'évaluation faite par les étudiants de ses enseignements et sur l'avis du Conseil de l'institution.

L'évaluation concerne l'ensemble des fonctions universitaires assumées par l'enseignant telles qu'elles résultent de l'acte relatif à sa charge annuelle de travail. Des objectifs, le cas échéant, lui sont assignés en fonction des résultats de cette évaluation.

Le rapport relatif aux résultats des évaluations et aux objectifs assignés, le cas échéant, à l'enseignant est versé au dossier de l'enseignant au Rectorat avec copie au dossier tenu par son institution de rattachement.

Article 9 : Promotion

La promotion d'un enseignant-chercheur est justifiée par l'importance de ses réalisations sur le plan académique, scientifique et professionnel, ainsi que par la qualité de ses travaux de recherche, compte tenu de la spécificité de son champ disciplinaire et de son parcours de carrière.

Les critères de promotion des enseignants-chercheurs cadrés sont établis, pour chaque institution ou groupe d'institutions, par le Conseil de l'Université. La promotion est approuvée par le Recteur, après avis, le cas échéant, des vice-recteurs concernés, et consultation du Conseil de l'institution concernée. Ces critères tiennent compte de la diversité des champs disciplinaires et de leur spécificité.

Les procédures et modalités de traitement des demandes de promotion sont fixées par le Conseil de l'Université.

Sous réserve d'évaluations positives des activités d'enseignement et de recherche, toute promotion du chargé d'enseignement au rang de maître de conférences prend effet à partir du 1er septembre qui suit l'obtention de son doctorat.

Le maître de conférences ou le professeur associé qui satisfait aux conditions de nomination à un rang supérieur telles qu'énoncées à l'article 3 du présent Code et aux critères de promotion propres à son institution, et qui pose sa candidature pour une promotion, en fait la demande par écrit au responsable de son institution, au plus tard le 31 janvier pour une promotion qui prendrait effet le 1er septembre de la même année.

La demande de promotion est accompagnée de toutes les pièces que l'enseignant juge utiles pour justifier sa demande notamment :

1. Un curriculum vitae actualisé.
2. Un rapport d'activités résumant les diverses fonctions universitaires assumées (enseignement, recherche et service) depuis sa nomination au rang actuel.
3. Toute preuve de la qualité de ses réalisations et de leur importance sur le plan académique, scientifique et professionnel, y compris les témoignages de reconnaissance obtenus au sein de l'Université et à l'extérieur de celle-ci.

Article 10 : Professeur émérite

Le professeur émérite est un enseignant retraité qui a fait carrière à l'Université comme enseignant-chercheur cadré pendant au moins dix ans et qui, au moment de prendre sa retraite, a atteint le rang de professeur et s'est illustré par une contribution particulière à sa discipline, à sa profession, à la société ou au développement de l'Université. Il peut, jusqu'à l'âge de 75 ans, assurer des charges d'enseignement et de recherche à l'Université avec ou sans rémunération.

TITRE SECOND – LE STATUT DU CHERCHEUR CADRÉ

Article 11 : Définition

Les chercheurs cadrés font carrière à l'Université en consacrant l'essentiel de leur activité à la recherche. Ils contribuent au développement des connaissances, à la création de nouveaux savoirs ainsi qu'à leur approfondissement, leur diffusion et leur valorisation. Ils sont, aux côtés des enseignants-chercheurs, les piliers de leur institution et participent à son rayonnement par leur production scientifique.

Ils exercent leur activité de manière individuelle ou collective au sein d'une structure de recherche dans l'institution à laquelle ils sont rattachés. Ils peuvent être amenés à assumer des responsabilités académiques et administratives. Ils sont par ailleurs tenus de consacrer, chaque année, le temps nécessaire à leur propre ressourcement académique. Leurs institutions de rattachement veillent dans la mesure du possible à leur permettre d'en saisir les opportunités.

Les chercheurs cadrés peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les conditions définies par le présent Code.

Ils reçoivent un traitement mensuel selon les échelles de traitement en vigueur.

Les obligations liées à l'exercice de leurs fonctions sont détaillées dans les « Règles d'application » adoptées par le Conseil de l'Université, annexées au présent Code et dont elles font partie intégrante.

Article 12 : Catégories de chercheurs cadrés

Il existe deux catégories de chercheurs cadrés :

- Les chargés de recherche
- Les directeurs de recherche.

Article 13 : Conditions de candidature

Les **chargés de recherche** sont titulaires d'un doctorat et doivent avoir publié quatre articles au moins dans des revues indexées à comité de lecture.

Les **directeurs de recherche** sont titulaires d'un doctorat. Ils doivent avoir publié six articles au moins dans des revues indexées à comité de lecture et avoir apporté une contribution notoire à la recherche dans le champ de leur spécialité. Au-delà des activités de recherche, ils ont vocation à concevoir et à coordonner des projets de recherche collectifs.

Chaque institution demeure libre d'exiger des candidats, aux postes de chargé de recherche ou de directeur de recherche, des conditions supplémentaires quant aux titres, aux activités, aux publications et aux productions scientifiques.

Article 14 : Procédure de recrutement

Les chercheurs cadrés sont recrutés selon la procédure détaillée dans les « Règles d'application » adoptées par le Conseil de l'Université, annexées au présent Code et dont elles font partie intégrante.

Article 15 : Nomination

Au terme de la procédure de recrutement fixée à l'article R.A. 6 du présent Code, les chercheurs cadrés sont nommés par le Recteur sur recommandation, le cas échéant, des Vice-recteurs concernés.

Toute nouvelle nomination d'un chercheur cadré est faite pour un an, à compter du premier septembre.

L'acte de nomination précise le titre du chercheur, le régime de temps plein ou de temps partiel exprimé en fraction du temps plein et les conditions de rémunération.

L'acte de nomination signé en deux exemplaires par le Recteur et par le chercheur est constitutif du contrat.



L'un des exemplaires est versé au dossier du chercheur conservé au Rectorat de l'Université, l'autre exemplaire est remis à l'intéressé et une copie est versée au dossier de ce dernier dans son institution de rattachement.

Article 16 : Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail établie par le responsable de l'institution et dûment signée par le chercheur cadré figure dans un acte additif à l'acte de nomination et en fait partie intégrante.

Cet acte doit expliciter la modulation de la charge annuelle de travail de l'intéressé dans les conditions fixées par les règles d'application du présent Code (cf. R.A 4 bis et R. A. 5b).

Article 17 : Rapport d'activité

Tout chercheur cadré produit, au plus tard, le 31 mars de l'année d'échéance de son contrat, un rapport d'activité couvrant l'ensemble de ses activités au service de l'Université pour la période du contrat en cours. Une copie de ce rapport est versée au dossier du chercheur dans son institution, une autre est conservée au Rectorat et doit être prise en compte pour son évaluation.

Article 18 : Évaluation

Au plus tard le 30 avril de l'année d'échéance de son contrat, le chercheur cadré fait l'objet d'une évaluation par le responsable de l'institution à laquelle il est rattaché. Cette évaluation est fondée sur le rapport d'activité de l'intéressé, sur l'avis du directeur de la structure de recherche concernée et sur celui du Conseil de l'institution.

L'évaluation concerne l'ensemble des fonctions assumées par le chercheur telles qu'elles résultent de l'acte relatif à sa charge annuelle de travail. Conformément aux Règles d'application du présent Code, elle tient compte notamment de la production scientifique du chercheur, du volume et de la qualité de ses publications (cf. Annexe II). Des objectifs sont assignés, le cas échéant, au chercheur en fonction des résultats de cette évaluation. Ils sont mentionnés dans le rapport d'évaluation.

Ce rapport est conservé dans le dossier du chercheur au Rectorat et une copie est versée au dossier tenu par son institution de rattachement.

Article 19 : Promotion

La promotion d'un chercheur cadré est justifiée par l'importance de ses productions scientifiques, ainsi que par la qualité de ses travaux de recherche, compte tenu de la spécificité de son champ disciplinaire et de son parcours de carrière.

Les critères de promotion des chercheurs cadrés doivent respecter les conditions énoncées à l'article 13 du présent statut. Ils peuvent être complétés, pour chaque institution ou groupe d'institutions, par le Conseil de l'Université. Ils tiennent compte de la diversité des champs disciplinaires et de leur spécificité.

Le chercheur qui pose sa candidature pour une promotion en fait la demande par écrit au responsable de son institution, au plus tard le 31 janvier pour une prise d'effet au 1er septembre de la même année.

La demande de promotion est accompagnée de toutes les pièces que le chercheur juge utiles pour justifier sa demande notamment :

1. Un curriculum vitae actualisé.
2. Un rapport d'activités résumant les diverses fonctions assumées depuis sa nomination au rang actuel.
3. Toute preuve de la qualité et l'importance de ses réalisations et publications, y compris les témoignages de reconnaissance obtenus au sein de l'Université et à l'extérieur de celle-ci.

La demande de promotion est approuvée par le Conseil de l'institution après avis favorable du directeur de la structure de recherche dans laquelle le chercheur exerce ses activités. Elle est ensuite transmise au Recteur pour approbation après consultation, le cas échéant, des Vice-recteurs concernés.

Article 20 : Directeur de recherche émérite

Le Directeur de recherche émérite est un chercheur retraité qui a fait carrière à l'Université comme chercheur cadré pendant au moins dix ans et qui, au moment de prendre sa retraite, a atteint le rang de directeur de recherche et s'est illustré par une production scientifique particulière à sa discipline, à sa profession, à la société ou au développement de l'Université. Il peut, jusqu'à l'âge de 75 ans, assurer des charges de recherche à l'Université avec ou sans rémunération.

TITRE TROISIÈME : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 21 : Déontologie

Dans l'exercice de ses activités, l'enseignant-chercheur ou le chercheur est tenu de se conformer aux exigences d'éthique et de déontologie inhérentes à ses fonctions ainsi qu'aux principes d'honnêteté intellectuelle et de rigueur morale rappelés à l'article 15 de la Charte de l'Université. Il est tenu également au respect des obligations de confidentialité relatives à toutes les données personnelles auxquelles il peut avoir accès lors de l'exercice de ses charges d'enseignement, de recherche ou de service.

Sans préjudice de l'exercice de poursuites judiciaires, tout propos injurieux ou diffamatoire, tout acte de fraude, de corruption, de plagiat, de harcèlement sexuel ou moral expose son auteur à des poursuites devant le Conseil de discipline de l'Université.

Article 22 : Prestations supplémentaires

À titre exceptionnel, le Recteur peut, sur proposition motivée du responsable d'une institution et après avis des vice-recteurs concernés, autoriser un enseignant-chercheur ou un chercheur cadré à assurer des prestations supplémentaires à sa charge annuelle de travail telle que prévue dans l'acte additif à son acte de nomination. La rémunération de ces prestations supplémentaires correspond à celles des heures d'un enseignant ou d'un chercheur non cadré.

Un enseignant-chercheur ou un chercheur cadré à temps plein peut exercer des activités à l'extérieur de l'Université, dans la mesure où ces activités contribuent à l'enrichissement de ses enseignements ou au développement de ses recherches ainsi qu'au rayonnement de l'USJ ; ces activités ne doivent en aucun cas nuire à l'accomplissement de ses obligations vis-à-vis de l'Université ni à la réputation et aux intérêts de celle-ci. L'exercice de ces activités nécessite l'autorisation écrite du responsable de l'institution. Elles ne doivent pas dépasser l'équivalent d'une journée de travail par semaine. Les activités externes dépassant ce plafond entraînent automatiquement la transformation du régime d'emploi, d'un régime de temps plein à un régime de temps partiel.

Article 23 : Renouvellement de contrat

Le renouvellement du contrat prend la même forme que la nomination. Il y est tenu compte de l'évaluation des activités de l'enseignant ou du chercheur et de la réalisation des objectifs assignés.

Le renouvellement du contrat est établi pour trois ans, sauf décision contraire fondée sur les articles 17 et 18 du présent Code. Il prend effet au premier septembre.

En cas de non-renouvellement, un préavis de trois mois est notifié par l'une ou l'autre des parties au plus tard le 31 mai.

Un enseignant ou un chercheur dont le contrat n'a pas été renouvelé de sa propre initiative et qui veut ultérieurement réintégrer le cadre est à nouveau soumis à la procédure de candidature.

Article 24 : Rémunération

La rémunération des enseignants-chercheurs et des chercheurs cadrés est composée d'un traitement de base et d'une prime, faisant chacun l'objet d'un barème exprimé en « points USJ », approuvé par le Conseil de l'Université et donnant l'indice de base des catégories d'enseignants-chercheurs et de chercheurs cadrés. Chaque année, le Conseil de l'Université fixe la valeur du « point USJ ».



Le traitement de base et la prime de l'enseignant-chercheur ou du chercheur cadré couvrent l'ensemble des obligations inscrites à sa charge annuelle de travail au prorata de son régime d'emploi en comparaison d'un temps plein tel que défini aux articles 6 et 16 du présent Code.

Article 25 : Coefficient d'avancement

Les enseignants-chercheurs et les chercheurs cadrés bénéficient d'un coefficient d'avancement pour le traitement de base et d'un autre pour la prime, appliqués respectivement à l'indice de leur rang. Chaque année, le Conseil de l'Université fixe l'augmentation de ces coefficients.

Le Recteur peut accorder à un enseignant ou un chercheur, sur proposition du responsable de son institution et après avis du vice-recteur concerné, une augmentation au mérite de ces coefficients pour services exceptionnels rendus ou distinctions extérieures obtenues et reconnues par l'Université.

Lorsqu'un enseignant ou un chercheur est promu à un rang supérieur, le nouveau traitement de base et la nouvelle prime sont calculés sur la base des valeurs après avancement, majorés du montant correspondant à la différence des indices de base entre la nouvelle et l'ancienne catégorie. Les coefficients sont alors recalculés dans la nouvelle catégorie.

Article 26 : Indemnités

Le contrat des enseignants-chercheurs et des chercheurs cadrés ne relève pas du Code du travail mais du Code des obligations et des contrats. Les enseignants-chercheurs et les chercheurs cadrés ne bénéficient pas des prestations de la Caisse nationale de sécurité sociale ; l'Université s'efforce cependant de leur assurer des prestations équivalentes.

Indemnités de fin de services

À la cessation de l'activité, les enseignants-chercheurs et les chercheurs cadrés percevront des indemnités de fin de service pour le traitement de base calculées sur les mêmes bases que celles prévues par le Code du travail, étant précisé que ne seront prises en compte que les années d'enseignement postérieures à leur nomination au poste d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs cadrés.

Treizième mois

La prime donne droit au paiement d'un treizième mois remplaçant l'indemnité de fin de service relative à la prime. Au cas où ils le souhaiteraient, les enseignants-chercheurs ou les chercheurs cadrés peuvent adhérer à un plan d'épargne complémentaire aux indemnités de fin de service, souscrit par l'Université ; ils y versent le treizième mois de prime.

Allocation de transport et frais de représentation

Les enseignants-chercheurs ou les chercheurs cadrés perçoivent également des allocations de transport et des frais de représentation. Ces derniers avantages ne sont pas pris en compte dans le calcul des indemnités de fin de service.

Indemnités pour charges de famille

Les enseignants-chercheurs ou les chercheurs cadrés perçoivent des indemnités pour charges de famille calculées sur les mêmes bases que les allocations familiales allouées aux assurés sociaux par la Caisse nationale de sécurité sociale.

Aide scolaire

Les enseignants-chercheurs ou les chercheurs cadrés ayant plus d'un an d'ancienneté peuvent bénéficier de l'aide scolaire pour leurs enfants à charge, selon les tarifs de la Mutuelle des fonctionnaires de l'État et au prorata de leur régime d'emploi.

Réduction sur les droits d'inscription

Une réduction de 50% sur les droits d'inscription peut être accordée aux enseignants-chercheurs ou aux chercheurs cadrés qui désirent eux-mêmes poursuivre des formations diplômantes à l'Université. Cette réduction peut être majorée de 25% au maximum en fonction de la pertinence de la formation avec le domaine d'activité et des besoins de l'institution de rattachement de l'enseignant ou du chercheur.

Assurance

Les enseignants-chercheurs ou chercheurs cadrés peuvent souscrire à une assurance couvrant les frais médicaux et chirurgicaux encourus en cas de maladie, d'accident ou de maternité dans les conditions précisées chaque année par le Conseil de l'Université. L'Université prend en charge la partie de la prime correspondant à la 3^e classe pour l'enseignant et les membres de sa famille qui sont à sa charge.

Une fois à la retraite, et dans la mesure où ces enseignants ou chercheurs ne sont pas engagés ailleurs, l'Université continue à prendre en charge une partie de leur prime ainsi que celles des membres de leur famille à charge en fonction de l'ancienneté et ce pour la seule hospitalisation. La prise en charge s'élève à : 50% lorsque l'enseignant ou le chercheur a entre 4 et 7 années d'ancienneté dans le cadre ; à 75% pour une ancienneté supérieure à 7 ans et inférieure à 13 ans ; à 100% pour une ancienneté de 13 ans et plus.

Le conjoint d'un enseignant-chercheur ou d'un chercheur cadré décédé après l'âge de la retraite mais ayant souscrit à la police d'assurance peut continuer à bénéficier de l'assurance uniquement en ce qui concerne la couverture des soins hospitaliers ; dans ce cas, la prime sera à la charge complète du conjoint.

Couverture de dépenses exceptionnelles

Le Recteur peut autoriser des avances sur traitement aux enseignants-chercheurs ou aux chercheurs cadrés pour couvrir des dépenses exceptionnelles et impératives. Le montant d'une telle avance ne peut dépasser le tiers de la rémunération annuelle. L'avance doit être remboursée, par retenue sur rémunération, dans les douze mois qui suivent son octroi. Des frais de gestion de 4% sont également retenus.

Article 27 : Période sabbatique

Un enseignant-chercheur ou un chercheur cadré peut, tous les sept ans, demander l'octroi d'une période sabbatique à condition de pouvoir justifier :

1. D'une ancienneté de six ans au moins (12 semestres) dans son cadre.
2. D'un projet de recherche ou d'un projet professionnel ou académique dont l'intérêt justifie de bénéficier d'une période consacrée exclusivement à sa réalisation.
3. De l'accord du Conseil de son institution et, le cas échéant, du Directeur de la structure de recherche concernée
4. De l'avis favorable du Conseil restreint.

Il n'est pas possible de fractionner une période sabbatique ni de la répartir sur plusieurs semestres.

Article 28 : Enseignant-chercheur ou chercheur retraité

L'enseignant ou le chercheur retraité est une personne qui a fait carrière à l'Université en qualité d'enseignant-chercheur ou de chercheur cadré.

L'enseignant-chercheur ou le chercheur cadré prend sa retraite à la fin de l'année universitaire durant laquelle il atteint l'âge de 65 ans. Il reçoit alors ses indemnités de fin de service.

Exceptionnellement et compte tenu des besoins de l'institution, un enseignant-chercheur ou un chercheur cadré ayant atteint la limite d'âge peut, sur proposition écrite du responsable de l'institution, après avis du Conseil de l'institution ou le cas échéant du Directeur de la structure de recherche, et avec l'accord du Recteur, poursuivre des activités d'enseignement ou de recherche selon les modalités suivantes :

- 
1. Jusqu'à l'âge de 70 ans, avec un cadre réduit à 50%.
 2. À partir de 70 ans et jusqu'à l'âge de 75 ans, si des besoins impérieux de l'institution ou de la structure de recherche le justifient. Le cadre ne peut en aucun cas excéder 50%.

L'enseignant ou le chercheur signe alors avec l'Université un nouveau contrat annuel ou semestriel. Ce nouveau contrat précise la nouvelle organisation des tâches de l'enseignant ou du chercheur. Le renouvellement et la poursuite de l'activité de l'enseignant ou du chercheur retraité demeurent exceptionnels et il incombe aux institutions de préparer la relève de tout enseignant-chercheur ou chercheur cadré avant qu'il n'atteigne la limite d'âge.
 3. À partir de 75 ans, aucun renouvellement n'est possible.

Dans le cas où l'enseignant n'est pas détenteur d'une thèse de doctorat, le renouvellement de son contrat n'est plus possible une fois atteint l'âge de 65 ans.

DEUXIÈME PARTIE- LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS NON CADRÉS

TITRE PREMIER – LE STATUT DE L'ENSEIGNANT NON CADRÉ

Article 29 : Définition

Les enseignants non cadrés contribuent aux activités d'enseignement ou de recherche dans une ou dans plusieurs institutions de l'Université. Ils sont liés à l'Université par des contrats à durée déterminée et sont rémunérés à l'acte. Le plafond des prestations qu'ils assurent ne dépasse pas 125 heures par semestre. Ils sont soumis aux règles de déontologie qui figurent à l'article 21 du présent Code.

Article 30 : Catégories des enseignants non cadrés

Les enseignants non cadrés sont engagés par l'Université pour le compte de l'institution ou des institutions concernées au titre du personnel vacataire d'enseignement et de recherche, de membres du personnel enseignant associé ou du personnel auxiliaire d'enseignement et de recherche.

Article 31 : Catégorie du personnel vacataire d'enseignement et de recherche

Elle comprend les chargés de cours, les chargés de stage, les chargés d'enseignement clinique et les professeurs de clinique.

1. Le **chargé de cours** et le **chargé de stage** assument des fonctions d'enseignement ou d'encadrement de stages telles que précisées dans leur contrat. Un tel engagement se fait de façon particulière aux fins alternatives ou cumulatives suivantes :

- Assurer un enseignement dont la fréquence ou la spécialité ne justifient pas l'engagement d'un enseignant-chercheur cadré.
- Profiter de l'expérience d'un praticien.
- Répondre à des besoins ponctuels.

Le chargé de cours et le chargé de stage sont engagés sous la responsabilité pédagogique soit du responsable de l'institution, dans le cas où une activité d'enseignement ou d'encadrement de stage leur serait entièrement confiée, soit d'un enseignant-chercheur cadré, dans le cas où ils seraient appelés à intervenir partiellement dans le cadre d'une activité d'enseignement ou d'encadrement de stage assumée par cet enseignant cadré.

Le responsable de l'institution, ou l'enseignant-chercheur cadré concerné, veille à la validation de leurs plans de cours ou de formation pratique ainsi qu'à celle des modalités et outils d'évaluation des apprentissages et des performances des étudiants.

Le chargé de cours doit être au moins titulaire d'un master dans la discipline qu'il est appelé à dispenser ou titulaire de diplômes et de titres jugés équivalents par la Commission des équivalences de l'Université. Le chargé de stage doit être au moins titulaire d'une licence dans une discipline pertinente et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins quatre ans.

2. Le **chargé d'enseignement clinique** et le **professeur de clinique** sont des professionnels de la santé qui assument à temps partiel des activités d'enseignement et/ou de recherche dans une ou plusieurs institutions de l'Université. La fonction de professeur de clinique exige le diplôme de doctorat.

Article 32 : Catégorie du personnel enseignant associé

Elle comprend les enseignants invités et les enseignants détachés.

1. L'**enseignant invité** est une personne qui, poursuivant une carrière d'enseignant à l'extérieur de l'Université, ou ayant déjà été enseignant dans un autre établissement d'enseignement supérieur, ou possédant une compétence particulière notoire dans une discipline déterminée, est engagée à l'Université pour une période limitée, avec ou sans rémunération. Lorsque l'enseignant invité est dénué de titre, le Recteur lui en confère sur recommandation, le cas échéant, du Vice-recteur concerné, par analogie avec les titres en vigueur à l'Université.

- 
2. L'**enseignant détaché** est un enseignant engagé dans une autre université ou dans un autre établissement d'enseignement, mais qui est détaché dans une institution de l'Université. Ce détachement peut prendre la forme d'une mission de courte durée, d'une mission déterminée ou d'un enseignement, parallèlement aux fonctions qu'il occupe dans son université ou son établissement d'origine et ce en vertu d'un accord entre l'Université et l'institution ou l'organisme qui rétribue ses services.

Article 33 : Catégorie du personnel auxiliaire d'enseignement et de recherche

Elle comprend des doctorants qui participent, pour une durée équivalant au maximum d'un mi-temps d'un enseignant cadré, à l'enseignement et à l'accompagnement des étudiants, sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant cadré en charge de l'activité d'enseignement concernée. La durée maximale de leurs contrats à la vacation ne peut pas être supérieure à 12 semestres (six ans).

Article 34 : Recrutement et nomination des enseignants non cadrés

1. Lorsqu'une institution souhaite assurer un enseignement lié à une spécialité qui ne fait pas partie de son programme de formation, le choix d'un enseignant non cadré se porte en priorité sur les enseignants rattachés à l'une des institutions de l'Université qui proposent cette spécialité dans le cadre de leur programme de formation. Ce choix, ainsi que l'augmentation correspondante de la charge de l'enseignant, se fait en concertation avec le responsable de l'institution de rattachement de l'enseignant, après en avoir avisé le Recteur.
2. À défaut, et dans tous les autres cas, un enseignant non cadré est recruté à la suite d'un entretien avec un jury composé du responsable de l'institution concernée et d'au moins deux enseignants cadrés de cette institution ayant le rang le plus élevé, choisis à cette fin par le Conseil de l'institution. Cet entretien peut être suivi par toute autre procédure supplémentaire prévue par les statuts de l'institution. Le dossier du candidat, accompagné du compte-rendu de l'entretien et, le cas échéant, du résultat de la procédure supplémentaire lorsqu'elle existe, sont transmis au Recteur selon la procédure de recrutement (Recrutement et nomination des enseignants non cadrés - R.A.7). Le candidat est réputé retenu si, dans les 48 heures qui suivent la réception du dossier, aucun avis défavorable motivé ne lui est opposé par le Recteur.

Article 35 : Procédure de rémunération

La rémunération des enseignants non cadrés est fixée dans l'acte de nomination.

Le relevé des prestations effectives des enseignants non cadrés est établi à la fin de chaque mois.

Le nombre total des prestations rémunérées d'un enseignant non cadré ne peut être supérieur à celui prévu par son acte de nomination. En cas de besoin, l'institution procèdera à l'amendement de cet acte.

Article 36 : Évaluation et renouvellement

Une évaluation de chaque enseignant non cadré est établie à la fin de chaque semestre ou année par le responsable de l'institution. Elle s'appuie sur les évaluations de ses enseignements par les étudiants et sur l'avis du Conseil de son institution. Cette évaluation est prise en compte pour le renouvellement de l'acte de nomination à la vacation. Exceptionnellement et compte tenu des besoins de l'institution, un enseignant non cadré ayant atteint la limite d'âge (65 ans) peut voir son acte de nomination à la vacation renouvelé. À partir de 75 ans, aucun renouvellement n'est possible.

TITRE SECOND – LE STATUT DU CHERCHEUR NON CADRÉ

Article 37 : Définition

Les chercheurs non cadrés contribuent aux activités de recherche au sein d'une structure de recherche dans une ou plusieurs institutions de l'Université. Ils sont liés à l'Université par des contrats à durée déterminée. Ils sont soumis aux règles de déontologie qui figurent à l'article 21 du présent Code.

Article 38 : Catégories de chercheurs non cadrés

Il existe trois catégories de chercheurs non cadrés :

- les attachés de recherche,
- les doctorants contractuels et
- les post doctorants.

Article 39 : Attachés de recherche

La catégorie des attachés de recherche recouvre les assistants de recherche et les associés de recherche. Ils sont engagés par l'Université dans le cadre d'un programme ou d'un projet de recherche.

- L'assistant de recherche est un doctorant qui travaille sous la direction d'un enseignant-chercheur ou d'un chercheur cadré responsable du programme ou du projet de recherche concerné.
- L'associé de recherche est titulaire d'un doctorat. Il travaille en partenariat avec un enseignant-chercheur ou un chercheur cadré impliqué dans le programme ou le projet de recherche concerné.

Article 40 : Recrutement et nomination des attachés de recherche

Le recrutement d'un attaché de recherche pour un projet déterminé se fait à la suite d'un entretien avec un jury composé du responsable de l'institution concernée et du responsable de la structure de recherche. Cet entretien peut être suivi ou précédé par toute autre procédure supplémentaire prévue par les statuts de l'institution. Le dossier du candidat, accompagné du compte-rendu de l'entretien et, le cas échéant, du résultat de la procédure supplémentaire lorsqu'elle existe, sont transmis au Recteur selon la procédure de recrutement prévue à l'article R.A.7 du présent Code. Le candidat est réputé retenu si, dans les 48 heures qui suivent la réception du dossier, aucun avis défavorable motivé ne lui est opposé par le Recteur.

Article 41 : Rémunération

La rémunération des attachés de recherche est fixée dans l'acte de nomination. Le nombre total des prestations rémunérées d'un attaché de recherche ne peut être supérieur à celui prévu par son acte de nomination. En cas de besoin, l'institution procédera à l'amendement de cet acte.

Article 42 : Doctorants contractuels

Le doctorant contractuel est un étudiant inscrit en doctorat et lié à l'Université par un contrat doctoral. En vertu de ce contrat, l'étudiant doit se consacrer principalement à la préparation de sa thèse de doctorat. Il reçoit à cet effet une rémunération mensuelle dont le montant est fixé par le Conseil de l'Université.

Le service du doctorant contractuel peut également inclure des activités complémentaires à la condition que celles-ci demeurent limitées pour ne pas entraver l'avancement de la thèse.

Ces activités complémentaires peuvent comprendre en fonction des institutions :

- Des activités de recherche à la condition que celles-ci n'excèdent huit heures par semaine.
- Des activités d'enseignement portant sur des travaux pratiques ou des travaux dirigés à la condition que le nombre total des heures dispensées n'excède pas 4 heures d'enseignement par semaine.



La durée du contrat doctoral est de trois années. Il est susceptible d'être reconduit pour une année à la condition que le doctorant ait obtenu la prolongation de son inscription en doctorat.

Article 43 : Procédure d'attribution du contrat doctoral

L'institution qui souhaite attribuer un contrat doctoral doit commencer par publier sur son site, après accord du Vice-recteur à l'administration, le nombre de contrats doctoraux dont elle dispose et la date limite de réception des dossiers de candidature.

Le dossier de candidature à un contrat doctoral doit comporter :

- La copie du dernier diplôme obtenu par le candidat ainsi que le relevé des notes obtenues pendant le parcours universitaire
- Le projet de thèse et le nom du directeur de recherche pressenti pour diriger la thèse
- Un curriculum vitae
- Une lettre de motivation

L'attribution d'un contrat doctoral se fait après audition des candidats par un comité de sélection composé du responsable de l'institution, de deux professeurs choisis par celui-ci dans des spécialités en lien avec les projets de thèse présentés par les candidats, du directeur de l'école doctorale et, le cas échéant, du responsable de la structure de recherche concernée.

Cette procédure de sélection peut être complétée par toute autre procédure supplémentaire prévue par les statuts de l'institution. À l'issue de celle-ci, le comité de sélection procède au classement des candidats. Il tient compte, notamment, de l'intérêt présenté par les différents sujets de thèse, de la qualité du dossier universitaire des candidats et de celle de l'audition. Un compte-rendu des auditions justifiant l'attribution des contrats doctoraux est préparé par le responsable de l'institution qui l'adresse au Conseil de celle-ci pour approbation. Les dossiers de candidatures retenus, accompagnés du compte-rendu des auditions et de la décision du Conseil, sont ensuite adressés au Recteur.

Le Recteur approuve les candidatures retenues conformément aux dispositions prévues à l'article R-A-7 du présent Code.

Article 44 : Reconduction d'un contrat doctoral

Si à l'expiration du contrat doctoral, l'institution souhaite reconduire celui-ci pour une année supplémentaire, le doyen ou le directeur adresse au Recteur un dossier de candidature approuvé par le Conseil de l'institution et justifiant la reconduction du contrat à la condition que le doctorant ait obtenu la prolongation de son inscription en doctorat. Le Recteur rend sa décision conformément aux dispositions de l'article R-A-7 du présent Code.

Article 45 : Post-doctorants

Le chercheur post-doctorant est titulaire d'un doctorat depuis moins de cinq ans et a déjà acquis une solide expertise dans son domaine de recherche en termes de production scientifique. Il est lié à l'Université par un contrat post-doctoral conclu pour une durée de deux années tout au plus. Ce contrat est renouvelable dans les limites décidées par l'institution sans que sa durée totale ne puisse excéder quatre années.

Le post-doctorant est capable de mener des recherches de pointe de manière autonome et innovante. Il a vocation à publier des articles scientifiques. Son recrutement permet d'approfondir les connaissances et compétences d'une équipe de recherche sur un sujet précis.

Si l'institution ou la structure de recherche souhaite attribuer ou reconduire un contrat post-doctoral, le doyen ou le directeur adresse au Recteur un dossier de candidature approuvé par le Conseil de l'institution et justifiant l'attribution de ce contrat ou sa reconduction. Le nombre de contrats post-doctoraux à attribuer est publié au préalable sur le site de l'institution, en fonction des besoins de celle-ci et après accord du Vice-recteur à l'administration.



L'attribution d'un contrat post doctoral se fait après audition d'un candidat par un comité de sélection composé du responsable de l'institution concernée et du responsable de la structure de recherche. Cet entretien peut être complété par toute autre procédure supplémentaire prévue par les statuts de l'institution. Le dossier du candidat, accompagné du compte-rendu de l'entretien et, le cas échéant, du résultat de la procédure supplémentaire, sont transmis au Recteur conformément aux dispositions prévues à l'article R. A. 7 du présent Code.

TROISIÈME PARTIE - RÈGLES D'APPLICATION (R.A.)

R.A. 1 : La fonction d'enseignement

La fonction d'enseignement comprend l'enseignement sous ses diverses formes, notamment la prestation de cours (enseignement magistral ou à distance), ainsi que l'animation ou la supervision de séminaires, ateliers, travaux dirigés, travaux pratiques, travaux de laboratoires et autres travaux similaires.

Elle comprend également :

1. La préparation des cours, y compris la mise à jour de leur contenu et l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques innovants.
2. L'élaboration des modalités d'évaluation des acquis d'apprentissage des étudiants.
3. L'assistance pédagogique et la disponibilité aux étudiants, ainsi que l'encadrement et l'accompagnement de ceux-ci dans leurs démarches d'apprentissage ou de création.
4. L'encadrement de la rédaction des rapports de formation pratique des étudiants (travaux de laboratoire, stages, etc.).
5. La correction et la notation des travaux et des examens des étudiants.
6. La participation aux jurys semestriels et de diplômes.
7. La direction de mémoires de master, (lorsque l'institution considère cette activité comme une activité académique), y compris l'aide à l'élaboration des projets de fin d'études, et la participation aux jurys correspondants.
8. L'encadrement d'étudiants sous forme de tutorat et de conseil pédagogique.
9. Des activités d'enseignement auprès d'autres universités après autorisation écrite de l'institution à laquelle est cadré l'enseignant (cf. Article 22 – Prestations supplémentaires).
10. La coordination et la participation à des projets qui ne sont pas forcément des projets de recherche ni d'enseignement.
11. Pour les enseignants cadrés de la Faculté de médecine et de la Faculté de pharmacie, l'encadrement des résidents et des internes au sein de l'Hôpital universitaire et des hôpitaux affiliés.
12. Les activités cliniques exercées au sein de l'Hôpital universitaire et des hôpitaux affiliés.

L'évaluation de la fonction d'enseignement représente généralement 40% au minimum de l'évaluation globale des travaux de l'enseignant-chercheur (cf. Annexe 1).

R.A. 2 : La fonction de recherche

La recherche comprend les activités suivantes :

1. L'établissement de la recherche par :
 - La conception, l'élaboration et le développement de projets de recherche innovants destinés à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, dans les domaines prioritaires de l'Université.
 - La mise en place et la participation à des projets de recherche interdisciplinaires et interuniversitaires, nationaux et internationaux.
 - Toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution, de diffusion et de valorisation contribuant à l'avancement des Arts, des Lettres et des Sciences.
2. La diffusion et la valorisation des résultats de la recherche sous différentes formes :
 - Articles, communications orales ou écrites (revues indexées à comité de lecture ou manifestations scientifiques à comité de sélection).
 - Livres, films, vidéos, etc.
 - Dépôt de brevets.
 - Expertises industrielles et professionnelles, rédaction de standards et services à la collectivité.
 - Les distinctions d'organismes académiques ou de recherche scientifique reconnus.

- Les invitations pour intervention dans des manifestations scientifiques.
- L'animation ou la modération de sessions, la présidence de séances dans des congrès.
- La participation au comité scientifique d'une manifestation scientifique nationale ou internationale ou la rédaction d'actes de colloque.
- La participation au comité de lecture d'une revue nationale ou internationale.
- La nomination au titre de délégué d'une société savante nationale ou internationale ou par l'appartenance en tant que membre à une fédération, une société ou un groupe de réflexion scientifique.
- La collaboration scientifique ou le partenariat avec d'autres établissements universitaires ou entrepreneurs.

3. Le ressourcement personnel par :

Des séjours de coopération scientifique dans des structures de recherche internationales en vue d'une collaboration et d'un transfert de technologie.

La participation à des manifestations scientifiques (journées d'études, colloque, séminaires, etc.) dans son domaine de recherche avec certificat de présence.

4. Les charges administratives et scientifiques par :

- La direction et l'animation d'une structure de recherche.
- La direction de mémoires de master (pour certaines institutions de l'Université), la direction et la codirection de thèses de doctorats (PhD) ainsi que la participation aux jurys correspondants dans le respect des dispositions de la loi libanaise.
- L'animation de formations à la recherche.
- La fonction de délégué à la recherche pour son institution auprès du Vice-rectorat à la recherche et son conseil.

5. La participation au financement des projets de recherche. Un enseignant-chercheur est appelé à obtenir les financements ou cofinancements nécessaires à ses projets de recherche. Il se doit donc de se tourner vers les organismes de financements nationaux ou internationaux, les entreprises intéressées par son domaine de recherche ou de répondre aux appels à projets internationaux à financement assuré.

R.A. 3 : La fonction de service

L'enseignant-chercheur ou le chercheur cadré est tenu de participer aux réunions statutaires et pédagogiques et aux instances universitaires (comités pédagogiques, commissions académiques, Conseil restreint et Conseil de l'Université) lorsqu'il est appelé à y siéger de même qu'aux réunions et cérémonies de l'institution à laquelle il est rattaché.

La fonction de service pourrait comprendre également les tâches suivantes :

1. La direction, la coordination et l'animation de programmes de formation, de filière ou de section.
2. La participation à des assemblées, groupes de travail mandatés, commissions ou comités.
3. L'organisation et la participation à des rencontres à caractère universitaire.
4. L'enseignant cadré peut être appelé à assumer des fonctions de direction académique, au titre de chef de département, de directeur d'institut/d'école ou de centre de recherche, de vice-doyen ou de doyen. Dans ces cas précis, les charges d'enseignement et de recherche peuvent exceptionnellement être revues à la baisse moyennant l'autorisation écrite du Recteur, puisque le poids de la charge administrative entraîne le dépassement des heures annuelles de travail requises par l'enseignant concerné.

L'enseignant-chercheur ou le chercheur cadré assure également des services qui contribuent au rayonnement de l'Université, surtout ceux en faveur des collectivités. Il est appelé à exercer notamment les activités suivantes :

- 
1. La participation aux travaux et manifestations d'organismes scientifiques, professionnels, culturels, sociaux ou gouvernementaux, interdisciplinaires ou relatifs à sa discipline, y compris les travaux et les manifestations organisés par les différentes institutions de l'Université.
 2. La participation à des jurys d'organismes de subvention ou de concours.
 3. La direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels.
 4. L'exécution de travaux dans le cadre d'obligations que l'Université a contractées à l'extérieur.
 5. Les services bénévoles aux organismes sociaux et aux collectivités, coordonnés par l'Université ou en lien avec sa discipline.
 6. L'exécution de travaux sur commande confiés à l'Université.
 7. Les services rémunérés aux collectivités locales et nationales.
 8. Les activités de consultation.
 9. Les activités internationales : l'enseignant-chercheur cadré est encouragé à présenter et/ou participer à des projets dans le cadre des appels internationaux (renforcement des capacités, formations innovantes, annuaire international d'expertise, etc.).

Ces activités, ainsi que toute pratique d'une profession, doivent être précisées dans le rapport annuel que tout enseignant-chercheur ou chercheur cadré est tenu de remettre au responsable de son institution.

R.A. 4 : La charge individuelle globale de travail de l'enseignant-chercheur cadré exprimée en heures de travail

La charge annuelle de travail des enseignants cadrés comprend des charges d'enseignement, de recherche et de service, équivalant au temps total annuel de travail demandé à l'enseignant-chercheur cadré selon son régime d'activité soit, pour un régime d'activité à temps plein, l'équivalent de 1720 heures de travail par année. L'institution et l'enseignant-chercheur cadré veillent à aménager, dans le cadre de ces charges, le temps nécessaire, d'une part, pour la participation aux réunions de l'institution de rattachement et aux obligations académiques, de recherche et administratives de l'enseignant et, d'autre part, pour la réalisation d'activités de formation continue ou de ressourcement académique.

R.A. 4 bis : La charge individuelle globale de travail du chercheur cadré exprimée en heures de travail

La charge annuelle de travail des chercheurs cadrés comprend des charges de recherche, de service et exceptionnellement des charges d'enseignement équivalant au temps total annuel de travail demandé au chercheur cadré selon son régime d'activité soit, pour un régime d'activité à temps plein, l'équivalent de 1720 heures de travail par année.

R.A. 5 : La pondération des activités des diverses fonctions universitaires

a- Les activités de l'enseignant-chercheur cadré

La répartition de la charge de travail de l'enseignant-chercheur cadré entre enseignement, recherche et service relève du responsable de l'institution concernée selon les besoins de l'institution et les qualifications de l'enseignant.

En vue de cette répartition, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des paramètres de pondération suivants :

1. Une heure d'enseignement magistral compte pour quatre heures de travail, sauf pour les dispositions particulières relatives à un même cours dispensé par le même enseignant à plusieurs groupes.
2. Lors de la répartition de la charge annuelle de travail de l'enseignant cadré, le responsable de l'institution veille, dans la mesure du possible, à ce que les seuils suivants soient respectés :
 - La fonction d'enseignement se situe à 50% de la charge totale de travail, avec un seuil minimal de 40%.
 - La fonction de recherche se situe à un seuil minimal de 40%.
 - La fonction de service se situe à un seuil minimal de 10%.



Selon les besoins de l'institution, ces seuils peuvent être modifiés, dans le cas où l'enseignant cadré assumerait une responsabilité de gestion académique ou administrative dont le poids entraîne le dépassement des heures annuelles de travail requises par l'enseignant concerné. Les modifications importantes, notamment celles qui conduisent à la suppression de 50% ou plus des charges d'enseignement et de recherche, doivent obtenir l'autorisation du Recteur.

b- Les activités du chercheur cadré

La répartition de la charge de travail du chercheur cadré entre les activités de recherche, de service et, le cas échéant, d'enseignement relève du responsable de l'institution en accord avec le responsable de la structure de recherche concernée. Elle est fixée en fonction des besoins de celle-ci et des qualifications du chercheur.

Aux fins de cette répartition, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des paramètres de pondération suivants :

- La fonction de recherche se situe entre 70 et 90% de la charge totale de travail.
- La fonction de service se situe entre 10 et 30% de la charge totale de travail.
- La fonction d'enseignement, exercée à titre exceptionnel, ne peut excéder 10% de la charge totale de travail. Dans ce cas, les charges de recherche et de service seront modulées dans les limites prévues ci-dessus.

R.A. 6 : La procédure de recrutement d'un enseignant-chercheur ou d'un chercheur cadré

1. En cas de vacance d'un poste d'enseignant ou de chercheur cadré dû au départ à la retraite de son titulaire, du non-renouvellement ou de la rupture de son contrat, de sa démission ou de son décès, celui-ci n'est pas renouvelé automatiquement.

Si l'institution souhaite renouveler ce poste ou en créer un nouveau, le doyen ou le directeur adresse au Recteur un dossier approuvé par le Conseil de l'institution et, le cas échéant, par le directeur de la structure de recherche concernée et justifiant la création de ce poste ou son renouvellement.

2. Le dossier adressé au Recteur, au plus tard le 31 janvier pour un engagement en septembre de la même année, comportera obligatoirement :
 - La description précise des tâches d'enseignement ou de recherche et celle des activités de service.
 - Un argumentaire justifiant aux yeux du Conseil de l'institution le maintien ou la création de ce poste.
 - Les propositions de l'institution relatives aux conditions de diplôme, de publications, de séjours d'enseignement et de recherche à l'étranger, d'âge et d'expérience utile, requises du candidat au poste.
 - L'extrait du compte-rendu du Conseil de l'institution relatif à la demande de maintien ou de création du poste.
3. Après avoir fait examiner la demande par les vice-recteurs concernés, le Recteur met le dossier à l'ordre du jour du Conseil restreint qui se prononce au plus tard dans les deux mois du dépôt du dossier au Rectorat. En cas d'accord du Conseil restreint pour le maintien ou l'ouverture d'un poste, l'institution concernée remplit le formulaire « Appel à candidatures » et le soumet pour approbation au vice-recteur concerné. Cet appel figurera sur le site web de l'Université et de l'institution concernée durant une période d'au moins 30 jours. Il sera également publié dans la presse nationale, après l'accord du vice-recteur concerné, et transmis si besoin aux partenaires utiles : milieu professionnel, réseau d'universités, etc.
4. L'examen des dossiers de candidature, établis selon le formulaire adopté par l'Université à cet effet, est confié par le responsable de l'institution à une commission qu'il préside et dont il nomme les membres. Outre un expert de la discipline concernée extérieur à l'Université, pouvant être choisi parmi les enseignants en mission, cette commission est composée du responsable de l'institution, le cas échéant du directeur de la structure de recherche concernée, d'un ou plusieurs enseignants ou chercheurs de la discipline concernée et du responsable du département concerné.

Dans un premier temps, la commission identifie les dossiers des candidats qui, à ses yeux, méritent d'être retenus. Dans un deuxième temps, la commission procède à l'audition de ces candidats. Cette audition peut être complétée par une prestation de cours ou de séminaire.

La commission conclut ses travaux par un rapport écrit, adressé au Conseil de l'institution. Ce rapport précisera, dans un ordre de préférence, le nom des candidats qui, aux yeux de la commission, pourraient faire l'objet d'un engagement.

Le Conseil de l'institution examine le rapport établi par la Commission de sélection et transmet ses propositions au Conseil restreint de l'Université après avoir éventuellement modifié l'ordre des candidatures, voire considéré une ou plusieurs candidatures comme non recevables. Les modifications des choix opérés par le Conseil de l'institution ne peuvent intervenir qu'après audition du responsable de celle-ci.

Le Conseil restreint se saisit du dossier complet et prend sa décision, au plus tard, le 31 mai pour un engagement prenant normalement cours en septembre de la même année. Il peut, après audition du responsable de l'institution, décider de ne retenir aucun des candidats proposés par le Conseil de celle-ci. Il est procédé alors à une réouverture de l'appel à candidatures. Dans ce dernier cas, l'institution concernée n'a pas à présenter une nouvelle demande de maintien ou de création de poste.

Le Recteur informe le candidat retenu par le Conseil restreint de la décision prise. En cas d'acceptation, la nomination se fait conformément aux statuts de l'Université.

5. Dans les cas exceptionnels où l'intérêt majeur d'une institution l'exige, il appartient au Recteur, sur proposition du Conseil de cette institution, après avis des vice-recteurs concernés, et en conformité avec les principes et les objectifs qui sous-tendent la procédure de recrutement en vigueur, de demander au Conseil restreint de donner son accord à la demande d'ouverture d'un poste et au recrutement d'un enseignant-chercheur cadré pour le pourvoir, sans se conformer à la procédure de recrutement prévue.

R.A. 7 : Le recrutement et la nomination des enseignants et des chercheurs non cadrés

La demande de recrutement d'un nouvel enseignant ou chercheur non cadré doit être envoyée au Recteur avant le début de chaque semestre (cf. Annexe 3). Elle sera soumise à la Commission ad hoc présidée par le Recteur et regroupant les vice-recteurs concernés et le Directeur du Service des ressources humaines. La Commission transmet sa décision au Recteur, pour validation, dans les délais impartis. Le Recteur transmet sa décision au responsable de l'institution qui a présenté la demande.

Calendrier des demandes de recrutement des enseignants et des chercheurs non cadrés

Sem. / Trim.	Envoi des demandes au Recteur	Décision de la Commission	Envoi des contrats
1	15 au 31 juillet	1 ^{er} au 15 août	Deux semaines après la rentrée au plus tard
2	3 au 15 janvier	16 au 31 janvier	
Été	1 au 7 mai	8 au 15 mai	Avant fin mai

Le Service des ressources humaines prépare l'acte de nomination de l'enseignant ou du chercheur non cadré (cf. Annexe 3) ; l'acte de nomination regroupe toutes les charges assumées par l'enseignant ou le chercheur non cadré dans des institutions différentes, le cas échéant. Il imprime l'acte en deux exemplaires qu'il envoie à l'institution concernée (dans le cas où l'enseignant ou le chercheur non cadré assumerait des charges dans plus d'une institution, l'acte sera envoyé à l'institution dans laquelle il assure la charge la plus grande). Celle-ci convoque l'enseignant ou le chercheur concerné afin qu'il signe les deux exemplaires dans un délai de 48 heures.

Le responsable de l'institution concernée signe à son tour les deux exemplaires et les envoie au Recteur pour signature.



Le Service des ressources humaines autorise le Service financier à procéder, dans un délai de trois jours après la signature du responsable de l'institution ou du Recteur, au paiement des frais de timbre (4‰ de la valeur du contrat).

L'enseignant ou le chercheur non cadré conserve un exemplaire original de l'acte de nomination et le Service des ressources humaines conserve le deuxième exemplaire et en envoie une copie à l'institution ou aux institutions concernées.

En cas d'annulation ou d'augmentation de la charge prévue dans l'acte de nomination, un avenant sera préparé. À l'exception de ce cas, le montant total de la rémunération d'un enseignant ou d'un chercheur non cadré ne peut pas dépasser celui fixé dans le contrat.

Le Service des ressources humaines ne peut procéder à aucun virement si l'enseignant ou le chercheur non cadré n'a pas reçu l'acte de nomination signé par les deux parties.

Notes

- Les timbres fiscaux équivalant à 4‰ de la valeur de l'acte de nomination seront payés par l'Université au ministère des Finances après la signature. Le montant correspondant sera retenu sur le premier virement effectué à l'intention de l'enseignant non cadré.
- Les virements seront effectués sur une base mensuelle.

GUIDE À L'USAGE DES ENSEIGNANTS, DES CHERCHEURS ET DE L'ADMINISTRATION

1. Comment traiter le cas des enseignants-chercheurs qui sont actuellement cadrés et qui appartiennent à la catégorie « chargés d'enseignement », qui ne sont pas engagés dans la préparation d'un doctorat et qui n'ont pas l'intention de s'y engager ?

Les dispositions du Code s'appliquent à cette catégorie et ces enseignants peuvent poursuivre leur carrière en tant que « chargés d'enseignement », sans toutefois avoir la possibilité d'être promus au rang supérieur, et avec application à leur cas des dispositions et des paramètres relatifs à la modulation. Cette dérogation ne peut concerner que les enseignants engagés avant l'entrée en vigueur de la première édition du Code de l'enseignant (2014).

Toutefois, les « chargés d'enseignement » sont invités à s'engager dans le processus de préparation d'un doctorat d'université afin de répondre aux exigences des réglementations officielles en vigueur et aux standards internationaux.

2. Conformément aux dispositions du nouveau Code, la charge annuelle de travail d'un enseignant-chercheur ou d'un chercheur cadré à temps plein équivaut à 40 heures par semaine sur 43 semaines. L'enseignant ou le chercheur est-il tenu d'assurer, à l'instar des membres du personnel administratif, 40 heures de présence physique par semaine dans les locaux de son institution ou de l'Université ?

L'enseignant-chercheur ou le chercheur cadré à temps plein doit consacrer au service de l'Université, dans ses locaux, une charge de travail équivalant à 1720 heures annuelles sur les 43 semaines que compte l'année universitaire. Cette charge permet d'assurer les trois fonctions de tout enseignant-chercheur cadré : l'enseignement, la recherche et le service.

Cette présence physique concerne donc, d'une part, les heures-contact avec les étudiants, consacrées à l'enseignement et à l'encadrement sous toutes leurs formes (enseignement des principales U.E., TD, TP, etc. ; encadrement de stages ; direction de projets de fin d'études, de mémoires de masters ou de thèses de doctorat, de projets de recherches, tutorat, etc.). D'autre part, elle s'exprime dans le temps consacré aux travaux de recherche sous toutes leurs formes et aux obligations découlant du service. Cette présence physique traduit la disponibilité aux étudiants qui constitue la fonction majeure de tout enseignant-chercheur cadré.

Dans cette perspective, l'Université prendra toutes les dispositions utiles pour assurer aux enseignants ou aux chercheurs cadrés les conditions matérielles (bureaux, équipements, etc.), nécessaires à la réalisation de leurs charges. Les déplacements que l'enseignant-chercheur ou le chercheur cadré est appelé à effectuer, dans le cadre de ses différentes charges universitaires, font également partie du temps qu'il doit consacrer au service de l'Université.

3. L'encadrement des mémoires de master et des thèses de doctorat est-il considéré comme une activité d'enseignement ou une activité de recherche ?

Conformément aux dispositions approuvées par le Conseil de l'Université :

- La direction et la collaboration à la direction de mémoires de master sont comprises dans la fonction d'enseignement. Toutefois, pour certaines institutions, cette activité est considérée comme une activité de recherche.
- La direction de thèses de doctorat et la participation aux jurys correspondants sont comprises dans la fonction de recherche.

4. Pourquoi considérer que l'heure de cours magistral équivaut à 4 heures de travail quand elle est assurée une seule fois et à 2 heures de travail quand elle est répétée au niveau d'un ou plusieurs groupes d'étudiants ?

L'enseignement ne se réduit pas à la prestation du cours vu qu'il est précédé, en amont, d'une préparation et qu'il est complété, en aval, par un suivi et des corrections. La prestation du cours est un moment essentiel du processus d'enseignement, mais il n'est pas le seul : sa qualité dépend, dans une



large mesure, du temps et des efforts requis aussi bien pour préparer le cours que pour le prolonger. Il est vrai que le cours magistral répété n'est jamais identique au cours assuré au premier groupe, pour de multiples raisons dont celle de la nécessité de l'adapter en fonction du public concerné. Il n'en demeure pas moins qu'il n'existe qu'une seule préparation, quel que soit le nombre de groupes auxquels il est assuré, et qu'un cours dispensé une fois ou répété exige la même qualité de présence et d'investissement de l'enseignant face aux étudiants.

Au niveau international, il est communément admis de considérer que l'heure d'enseignement principal peut être comptabilisée quatre heures en moyenne, dont 2 heures pour la préparation, 1 heure pour la prestation et 1 heure pour le suivi et les corrections.

Compte tenu de ce qui précède, l'Université a adopté la proposition de comptabiliser chaque heure d'enseignement magistral répétée équivalant à 2 heures de charge dont 1 heure pour la prestation et 1 heure pour le suivi et les corrections.

ANNEXES

ANNEXE 1

AXES ET CRITÈRES D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT [CF. GRILLES G1, G2, G3]

Axes de l'évaluation	Critères/ Indicateurs	Preuves	Moyens
Enseignement 40%			
	Conformité du plan de cours aux exigences 10%		
	Structure du plan de cours et des séances	- Plan de cours réalisé v/s planifié - Modalités d'évaluation réalisées v/s planifiées - Mise à jour régulière (ajouts identifiés) - Résultats de l'évaluation par les étudiants - Rapport d'activité de l'EC	- Évaluation par le Responsable académique - Autoévaluation par le rapport d'activité de l'EC - Évaluation par les étudiants - Évaluation du Conseil de l'Institution
	Articulation contenu et méthodes d'enseignement		
	Description de la charge de travail étudiant		
	Énoncé clair des RAUE		
	Modalités d'évaluation		
	Cohérence et efficacité de l'enseignement 15%		
	Gestion du temps	- Résultats de l'évaluation par les étudiants - Résultats de l'évaluation du responsable académique - Rapport d'activité de l'EC	- Évaluation par les étudiants - Autoévaluation par le rapport d'activité de l'EC - Évaluation par le responsable académique - Évaluation du Conseil de l'Institution
	Animation des séances de cours		
	Gestion de la charge de travail des étudiants		
	Motivation des étudiants Accompagnement et suivi Évolution et adaptation aux exigences d'un enseignement de qualité		
	Fiabilité et validité du système d'évaluation des acquis 15%		
	Moyens d'évaluation Objets d'évaluation Communication et utilisation des résultats de l'évaluation	- Alignement de l'évaluation avec les RAUE - Adéquation de l'évaluation avec les exigences académiques - Retour aux étudiants des résultats de l'évaluation - Rapport d'activité de l'EC	- Évaluation par le responsable académique - Autoévaluation par le rapport d'activité de l'EC - Évaluation du Conseil de l'Institution
Recherche 40%	Cf. Annexe 2	Cf. Annexe 2	
Dynamique institutionnelle 20%	Performance		
	Engagement institutionnel Relation aux pairs et collégialité Service à la société	- Résultats de l'évaluation des pairs et des responsables académiques - Rapport d'activité de l'EC	- Évaluation par les pairs - Évaluation par les responsables académiques - Autoévaluation par le rapport d'activité de l'EC - Évaluation par le Conseil de l'Institution

GRILLE D'ÉVALUATION PAR LES ÉTUDIANTS (G1)

<i>L'échelle d'appréciation proposée est de 1 à 4</i> <i>1= Tout à fait d'accord ; 2= Plutôt d'accord ; 3= Plutôt en désaccord ; 4= Tout à fait en désaccord</i>		
Le plan et les résultats d'apprentissage de l'UE sont clairs	G1Q1	
Les critères et les modalités d'évaluation des connaissances sont clairs	G1Q2	
La méthode est interactive et motivante	G1Q3	
L'ambiance de la classe est propice à l'apprentissage	G1Q4	
Je suis suffisamment accompagné(e) et suivi(e) lors de l'apprentissage	G1Q5	
Les supports de cours (références, documents, etc.) m'aident à l'apprentissage	G1Q6	
Commentaires		
J'ai apprécié au niveau de l'enseignement :		
Je propose au niveau de l'enseignement :		

GRILLE D'ÉVALUATION PAR LES RESPONSABLES ACADÉMIQUES (G2)

Lors d'une demande de promotion ou d'un renouvellement de contrat, cette grille d'évaluation est complétée par le doyen ou le directeur, et le responsable académique (chef de département, coordinateur, etc.) selon l'organigramme de l'institution en se basant sur les axes et critères d'évaluation de l'enseignement.

Nom et prénom de l'enseignant-chercheur cadré :

Nom et prénom du responsable académique :

L'échelle d'appréciation proposée est de 1 à 4 1= Tout à fait d'accord ; 2= Plutôt d'accord ; 3= Plutôt en désaccord ; 4= Tout à fait en désaccord		
Assure un enseignement de qualité pour l'ensemble de sa charge : - Conforme aux exigences académiques - Efficace en termes de résultats d'apprentissage - Adéquat en termes de système d'évaluation	G2Q1	
- Assure un enseignement fiable en termes de système d'évaluation	G2Q2	
- Assure un accompagnement de qualité des étudiants (pédagogique et méthodologique) - Facilite l'apprentissage - Motive les étudiants	G2Q3	
Contribue au développement des projets et des dynamiques au sein de l'institution.	G2Q4	
Développe de façon continue ses compétences d'enseignement.	G2Q5	
Commentaires		

GRILLE D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS (G3)

Lors d'une promotion ou d'un renouvellement de contrat, le responsable académique demande au département ou à la filière auxquels appartient l'enseignant cadré concerné un avis sur ses qualités relationnelles et collégiales.

Nom et prénom de l'enseignant-chercheur cadré :

<i>L'échelle d'appréciation proposée est de 1 à 4</i>		
<i>1= Tout à fait d'accord ; 2= Plutôt d'accord ; 3= Plutôt en désaccord ; 4= Tout à fait en désaccord</i>		
L'enseignant entretient des relations cordiales avec ses collègues	G3Q1	
L'enseignant est de notoriété certaine dans son domaine	G3Q2	
L'enseignant participe activement au travail collégial	G3Q3	
<i>Commentaires</i>		

ANNEXE 2

L'évaluation des enseignants-chercheurs et des chercheurs vise à apprécier la qualité et l'impact de leurs activités de recherche, ainsi que leur contribution à la formation par la recherche, à la diffusion des connaissances et au transfert de technologie. Elle prend en compte la diversité des disciplines, des thématiques, des méthodes et des modes de production et de valorisation de la recherche.

Ce document doit être rempli par les enseignants-chercheurs et les chercheurs pour l'évaluation de leurs activités de recherche dans le cadre du renouvellement de leur contrat selon les articles 17, 18 et 19 du Code de l'enseignant et du chercheur de l'Université.

La grille d'évaluation présentée dans ce document est un outil destiné à apprécier les activités et les performances des enseignants-chercheurs et des chercheurs des structures de recherche à l'Université. Elle vise à fournir une appréciation globale et équilibrée qui tient compte des forces et des faiblesses, des réussites et des difficultés, des opportunités et des contraintes de chaque enseignant-chercheur et chercheur.

A- Production et qualité scientifique

1- Quantité et qualité des publications dans des revues ou des ouvrages de référence

Type de production	Nombre	Remarques
Article de journal		
Article de conférence		
Conférences et communications (présentations orales, posters, etc.)		
Livres et chapitres de livres		
Revue de littérature		
Données de recherche		
Logiciels et outils		
Publications dans les médias (articles d'opinion, vulgarisation scientifique dans des journaux grand public, etc.)		
Ressources multimédias (vidéos, podcasts, etc.)		

2- Reconnaissance par les pairs (citations, invitations, distinctions, etc.)

Type de reconnaissance	Nombre/Valeur	Remarques
Citations		
H index		
FWCI		
Prix et distinctions		
Participation à des comités éditoriaux		
Invitations à des conférences		
Reviewer d'articles		
Présidence de session dans un congrès		

3- Originalité et pertinence des problématiques et des méthodes de recherche (150 mots maximum)

4- Contribution à l'avancée des connaissances et à l'innovation dans le domaine de recherche (150 mots maximum)

B- Rayonnement et impact scientifique

1- Participation à des projets, des réseaux ou des programmes de recherche nationaux ou internationaux (150 mots maximum)

2- Animation ou coordination de structure, de thèmes ou d'axes de recherche (150 mots maximum)

--

3- Transfert de technologie, de savoir-faire ou de connaissances vers le monde socio-économique

Type de transfert	Nombre	Remarques
Brevet		
Réalisation industrielle		
Spin-offs		
Création d'entreprise		
Expertise		

C- Formation et encadrement par la recherche

1- Encadrement d'étudiants en Master et Doctorat

Encadrement	Nombre	Remarques
Doctorat		
Master		

2- Participation à des jurys de thèse

Type de participation	Nombre	Remarques
Rapporteur de thèse		
Examineur de thèse		
Président de jury		

3- Participation à des actions de formation continue ou de vulgarisation scientifique (150 mots maximum)

--



D- Intégration et implication dans la structure de recherche

1- Adéquation du projet de recherche avec les orientations et les objectifs de la structure (150 mots maximum)

2- Collaboration et synergie avec les autres membres de l'institution (150 mots maximum)

3- Participation aux activités collectives et aux instances de gouvernance de la structure (150 mots maximum)

4- Contribution financière en subventions de projets obtenus (150 mots maximum)

ANNEXE 3

Semestre (à préciser) – Année universitaire (à préciser)

[Monsieur / Madame Prénom Nom]

1. Compte tenu des besoins de [la / l'] [institution], et en application du Code de l'enseignant et du chercheur, [Monsieur / Madame Prénom Nom] est nommé [titre] par le présent acte de nomination pour le [à préciser] semestre de l'année universitaire [à préciser].
2. Le présent acte de nomination prend effet le [jj/mm/aaaa] et prendra fin le [jj/mm/aaaa].
3. La charge de travail prévue pour cet acte de nomination se présente comme suit :

a. Charge d'enseignement :

A. Charge d'enseignement						
Institution	Intitulé UE	Type	Charge horaire	Unités	Nombre de points	Total à payer (LL)
Total 1						

b. Autres charges :

Outre la charge d'enseignement, [Monsieur / Madame Prénom Nom] peut être appelé à assurer des activités au niveau de la recherche et du service selon le tableau suivant :

B. Autres charges (recherche, encadrement, etc.)				
Institution	Autres charges	Unités	Tarif unitaire/point	Total à payer (LL)
Total 2				

4. La rémunération des heures assurées est calculée selon le barème approuvé par le Conseil de l'Université.

- La rémunération globale due pour cet acte de nomination s'élève à [Total 1 + Total 2].
- Le nombre total des heures rémunérées ne peut être supérieur à celui prévu au présent acte. Le responsable de l'institution gardera la possibilité de diminuer les charges prévues, selon les circonstances.

Quelles qu'elles soient ces circonstances, [Monsieur / Madame Prénom Nom] ne pourra exiger de rémunération pour les charges ainsi supprimées.

En cas de non-respect des termes du présent acte de nomination, l'Université se réserve le droit de rompre cet acte sans aucune obligation de paiement des heures non assurées.



Il est agréé que [**Monsieur / Madame Prénom Nom**] ne peut réclamer de l'Université aucun bénéfice supplémentaire ou indemnité autre que la rémunération signalée dans cet acte de nomination.

5. La rémunération des heures effectivement assurées sera payée mensuellement sur la base de bordereaux visés par le responsable de l'institution.
6. La rémunération de [**Monsieur / Madame Prénom Nom**] sera transférée à son compte bancaire sur présentation des justificatifs nécessaires.
7. Conformément aux exigences du ministère des Finances, les impôts sur le revenu seront déduits directement à la source.
8. Les frais de timbres correspondant à 4% du total de la rémunération, exigés par le ministère des Finances, seront déduits du premier paiement.

Cet acte de nomination est régi par le Code de l'enseignant et du chercheur de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth qui peut être amendé par le Conseil de l'Université, en conformité avec les lois et décrets libanais qui définissent les droits et obligations des enseignants ainsi que ceux de l'Université.

En cas de conflit, tous les droits et obligations découlant du présent acte de nomination seront soumis exclusivement à la juridiction des tribunaux de Beyrouth.

En signant cet acte de nomination, [**Monsieur / Madame Prénom Nom**] s'engage à respecter la Charte de l'Université, le Code de l'enseignant et du chercheur ainsi que tous les statuts et règlements en vigueur à l'Université qu'il pourra consulter à tout moment sur le site de l'Université ou auprès du secrétariat de son institution.

Fait à Beyrouth en deux exemplaires, le [jj/mm/aaaa].

Lu et approuvé

Prénom Nom de l'enseignant

Recteur