



CHARTRE HES-SO SUR LES CARRIÈRES DU PER

Préambule

L'attractivité de la carrière académique duale spécifique aux HES est un enjeu majeur pour la HES-SO qui doit non seulement attirer les profils adéquats pour assurer ses missions académiques au bénéfice de ses étudiant-e-s, de ses partenaires et de la société en général, mais aussi les fidéliser.

Les réflexions autour des carrières du personnel d'enseignement et de recherche (PER)¹ occupent de nombreuses hautes écoles et organisations, à l'instar du Fonds national suisse (FNS) par exemple. Elles s'inscrivent dans le contexte européen marqué par les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. La HES-SO est par ailleurs signataire de la Déclaration de DORA qui promeut une évaluation plus juste de l'activité de recherche dans un monde en évolution marqué par l'Open Science.

La Charte HES-SO sur les carrières du PER soutient la mise en œuvre de la Typologie des fonctions adoptée par le Comité gouvernemental en 2014. En ce sens, elle concerne le PER uniquement. Elle pose une compréhension commune, des principes partagés, conformes aux exigences de l'enseignement supérieur, pour le recrutement et la gestion des carrières du PER, et ce en tenant compte des politiques RH locales ainsi que des exigences légales ou réglementaires des hautes écoles de la HES-SO qui prévalent. Elle renforce la cohérence du système au bénéfice des missions académiques de la HES-SO.

La Charte HES-SO sur les carrières du PER s'inscrit dans la perspective des profonds changements sociétaux (transitions numérique, durabilité, allongement de la durée de vie notamment) qui vont impacter durablement l'enseignement supérieur. Caractérisée par son double profil de compétences (profil dual), qui implique à la fois une activité académique et un ancrage sur le terrain professionnel, la carrière en milieu HES peut être atypique et le chemin pas forcément linéaire. Une valorisation différenciée des parcours par domaine, de la mobilité interinstitutionnelle ou entre emploi académique et monde professionnel est souhaitée.

La Charte HES-SO sur les carrières du PER repose sur les valeurs de respect, responsabilité, autonomie, engagement, développement continu, équité et confiance. Elle entend insuffler un état d'esprit, transmettre un sens partagé et promouvoir la responsabilité institutionnelle et personnelle, individuelle et collective, en matière de recrutement, de réalisation des activités académiques et de développement des compétences pour répondre aux défis d'une société en constante évolution.

Une annexe (en cours d'élaboration) fournit des pistes concrètes et exemples de bonnes pratiques pour s'appropriier localement les principes émis dans la charte et favoriser leur mise en œuvre.

1. Le personnel d'enseignement et de recherche de la HES-SO regroupe selon la Typologie des fonctions adoptée par le Comité gouvernemental le 20 novembre 2014 les fonctions suivantes : professeur-e ordinaire HES, professeur-a associé-e HES, professeur-e assistant-e HES, maître d'enseignement HES, chargé-e de cours HES, professeur-e HES invité-e, adjoint-e scientifique ou artistique, collaborateur/trice scientifique ou artistique HES et assistant-e-s HES.

La Charte HES-SO sur les carrières du PER est adoptée par les employeurs de la HES-SO ainsi que par le Rectorat sur préavis du Comité directeur et de la Commission statutaire. Elle n'est pas contraignante et n'a pas de valeur contractuelle ; la politique RH restant de la prérogative des employeurs, mais elle donne un cap vers lequel tendre. Chaque haute école s'engage à la respecter et à mettre en œuvre ses principes dans un délai raisonnable en fonction de ses moyens, dans la limite de ses contraintes légales et réglementaires, qui prévalent, et en tenant compte des politiques locales en matière de ressources humaines. Un point de situation est effectué tous les quatre ans afin de collecter de nouvelles bonnes pratiques et d'apprécier la manière dont elles sont traduites par les parties prenantes. Les éventuelles révisions de la Charte sont adoptées par les employeurs de la HES-SO ainsi que par le Rectorat sur préavis du Comité directeur et de la Commission statutaire.

Ce qui compte

1. Attirer les personnes répondant aux besoins du profil dual

- Travailler en milieu HES peut impliquer une diversité des missions et exige un fort ancrage dans le terrain professionnel. Attirer les personnes répondant aux besoins d'une institution au profil dual (académique et professionnel) signifie pour les hautes écoles de promouvoir cette spécificité auprès de son public cible de candidat-e-s et d'en montrer les atouts, et bien sûr d'offrir des conditions de travail qui permettent à chacun-e de s'épanouir et de progresser dans son cadre professionnel.
- Le processus de recrutement est transparent ; les postes font en principe l'objet d'une mise au concours publique. Il favorise l'égalité des chances et la diversité tant au moment du recrutement qu'aux étapes ultérieures de la carrière.
- Des comités de sélection, dont les membres possèdent le profil, l'expertise, les compétences et l'expérience appropriée pour évaluer les candidat-e-s et dont la composition notamment en termes d'équilibre entre hommes et femmes est adéquate, fondent leur proposition sur un ensemble de critères permettant d'apprécier notamment les compétences en lien avec les missions d'enseignement et de recherche et les exigences fixées dans la typologie des fonctions de la HES-SO. Les compétences académiques et professionnelles sont évaluées en fonction de leur valeur intrinsèque, et en termes qualitatifs autant que quantitatifs. A compétences et qualités équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au genre sous-représenté.
- La mobilité, qu'elle soit géographique, interdisciplinaire, issue d'une alternance entre milieux académiques et professionnels, publics et privés, ou encore entre activité professionnelle et formation, est considérée comme une contribution positive au développement de la carrière.
- Les personnes retenues sont accompagnées dans leur prise de fonction.

2. Respecter les principes d'éthique académique

- La liberté d'enseignement et de recherche est un principe fondamental inscrit dans la loi (LEHE art. 5, al. 1, lois cantonales). Elle s'exerce par chacun-e selon sa fonction, dans le respect d'une part des limites inhérentes aux missions et aux stratégies des hautes écoles et, d'autre part des règles éthiques et de déontologie académique.
- Les membres du PER et les cadres des hautes écoles, veillent ensemble au respect de la liberté académique. Les membres du PER en particulier s'assurent que leurs enseignements et leurs travaux de recherche soient en lien avec les objectifs et les stratégies de leur haute école et du domaine. Ils veillent également, dans une logique de transfert des résultats de leurs activités, à ce que leurs enseignements permettent le développement des compétences visées par les programmes de formation et à ce que leur recherche soit orientée vers les enjeux professionnels et sociétaux.
- La responsabilité professionnelle est attendue de toutes et tous. Elle implique pour chacun-e d'être au fait des réglementations légales, institutionnelles ou académiques régissant d'une part les conditions de travail et, d'autre part l'intégrité académique. Ces réglementations sont facilement accessibles. Elle implique également le respect des exigences liées aux programmes de formation et aux fonds de recherche.

- Concernant l'intégrité académique, le PER et les hautes écoles luttent conjointement contre le plagiat à l'aide d'outils appropriés. Chacun-e s'engage à respecter, dans le cadre de sa fonction, la propriété intellectuelle, les exigences en matière de protection des données et de confidentialité, ainsi que les réglementations régissant les conditions d'enseignement ou de recherche. Selon les principes de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation responsables, chacun-e évalue et anticipe les implications potentielles de ses activités. Chacun-e s'engage également à faire bon usage des ressources à disposition et à valoriser et/ou transférer les résultats des activités soutenues par de l'argent public.

3. Favoriser et encadrer la réalisation des activités académiques

- Les hautes écoles offrent un environnement d'enseignement et de recherche stimulant et des conditions-cadres favorisant et soutenant la réalisation des activités académiques. Les documents y relatifs sont aisément accessibles.
- Chaque membre du PER déploie son activité académique dans toutes ses dimensions conformément à sa fonction. Le cahier des charges prévoit à la fois la réalisation des missions – y compris les activités connexes – et le développement des compétences, en particulier pour le corps intermédiaire.
- La conduite du PER se base notamment sur des objectifs de nature académique, autant qualitatifs que quantitatifs. La planification des activités répond autant que possible à une logique de charge globale avec une répartition forfaitaire de la charge de travail entre les missions. La charge de travail doit être adéquate et conforme au cahier des charges.

4. Reconnaître et apprécier les compétences de chacun-e dans une logique d'équipe

- Les membres du PER contribuent à la fois individuellement et collectivement au développement et au rayonnement de leur haute école et de la HES-SO. L'appréciation des activités et compétences du PER tient compte, le cas échéant, de la complémentarité entre les profils et les forces de chacun-e dans une logique d'équipe.
- La culture du feedback entre pairs et avec la hiérarchie est favorisée. Les évaluations sont régulières et peuvent prendre des formes variées. Quand elles sont formelles, elles sont faites par des personnes légitimées pour évaluer le PER. Elles couvrent notamment les activités et compétences pour l'ensemble des missions du PER, y compris, cas échéant, des éléments de management. Les processus sont transparents et connus des personnes concernées.

5. Soutenir les personnes dans leur développement

- Le développement des compétences du PER dépend à la fois des aspirations ou besoins de la personne et des besoins des hautes écoles. Les responsabilités en la matière sont partagées. A toutes les étapes de leur carrière, les membres du PER cherchent à s'améliorer continuellement en actualisant et en développant régulièrement leurs connaissances et compétences. Les hautes écoles soutiennent de manière transparente le développement continu de leur personnel.
- Les besoins en nouvelles compétences changent en fonction des évolutions sociétales, de l'évolution des métiers et des acquis de la recherche. Le développement des compétences du PER lui permet de répondre aux nouveaux défis sociaux, économiques ou technologiques, posés notamment par l'Open Science et la transition numérique et son impact sur les savoirs, les étudiant-e-s et les enseignant-e-s. Il lui permet également de tenir compte dans ses activités des défis liés à la durabilité.
- Le PER peut être amené à assumer des fonctions d'encadrement ou de management, que ce soit dans l'enseignement et/ou la recherche. Si besoin, les compétences en management et en pilotage sont renforcées. Ces fonctions, alliant compétences académiques et de management, sont valorisées.
- La progression interne de carrière du PER, qu'elle soit linéaire ou non, verticale ou horizontale, peut être soutenue par les hautes écoles quand elles y voient une opportunité partagée. En accord avec les besoins des hautes écoles et des personnes concernées, des mesures de soutien peuvent être proposées par les responsables hiérarchiques en tenant compte le cas échéant des besoins en formation tout au long de la vie, en particulier visant à renforcer le profil dual.
- Dans la mesure du possible, conformément aux dispositions légales en vigueur et dans l'intérêt de l'institution, l'employeur veille à minimiser l'instabilité des contrats de travail. La relève scientifique ou artistique fait l'objet d'une attention particulière. L'employeur favorise sa formation dans une perspective de relève ou d'accès au marché du travail. Les hautes écoles prennent par ailleurs des mesures pour rester attractives pour les membres du corps intermédiaire qui ont quitté l'institution pour acquérir leur expérience professionnelle.
- La diversité fonde la richesse des hautes écoles qui prennent des mesures concrètes pour favoriser l'égalité des chances et la diversité. Les hautes écoles luttent contre le harcèlement sous toutes ses formes et garantissent l'équité de traitement entre les membres du PER.