

Note sur les carrières académiques

A l'attention de : Conseil académique

Auteurs : Recteur et Vice-Recteurs (Catherine DEHON et Annemie SCHAUS)

Date : 26 mai 2014

Préliminaire

L'objet de la présente note est de proposer un cadre clair et cohérent au déroulement de la carrière académique, du processus de recrutement et de nomination jusqu'à la fin de carrière en passant par les avancements et promotions.

Cette note inclut les différentes procédures applicables à chaque étape de la carrière. Celles-ci s'appliqueront à l'ensemble des facultés qui ne pourront plus réglementer elles-mêmes ces matières, sauf à prévoir des conditions plus strictes que celles ici prévues. Les dispositions du *Compendium* seront adaptées¹ et toute disposition contraire antérieure à cette note et au *Compendium* corrigé sera considérée comme abrogée².

Etant donné l'importance d'assurer une stabilité à la carrière des membres du corps académique, il est souhaité de ne pas modifier le *Compendium* tel qu'il sera adapté par l'adoption de la présente note pendant un délai d'au moins 10 ans, à moins que l'intérêt général ne le justifie.

I. RECRUTEMENT

1. Il importe de distinguer les nominations sur « chaires non-profilées » des nominations sur « chaires profilées ». Les premières répondent à la volonté de recruter d'excellents enseignants-chercheurs, quelle que soit leur discipline. Les secondes répondent prioritairement à des nécessités d'offre d'enseignement.

A. — Nominations sur chaires non-profilées

2. Les nominations sur chaires non-profilées se font toujours à temps plein.

Pour postuler une chaire non-profilée, le candidat doit être docteur à thèse et faire état d'une ancienneté scientifique de quatre années minimum au moment de l'engagement, d'une expérience post-doctorale, d'une mobilité en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat (que celle-ci ait été effectuée durant la période doctorale ou post-doctorale) soit d'une année académique soit d'une période de 12 mois répartie en un maximum de 4 séjours³, ainsi que d'un excellent dossier. Personne ne peut postuler plus de trois fois une chaire non-profilée⁴.

¹ Les procédures prévues par le *Compendium* et qui ne sont pas modifiées par la présente note sont maintenues et considérées comme ici reproduites. La présente note doit donc être lue en combinaison avec les dispositions non modifiées du *Compendium*, à la condition de remplacer le CA par le CoA, à la suite de la réforme de la gouvernance, en ce qui concerne notamment l'approbation des vacances de postes.

² Sont notamment abrogées l'annexe 345 du CA du 14 novembre 2011 et l'annexe 406 du CA du 19 novembre 2007.

³ Jusqu'au 1er janvier 2017, la clause de mobilité n'est pas considérée comme une condition d'accessibilité aux chaires non profilées, mais bien comme un critère d'évaluation. Sa conversion en condition d'accessibilité fera l'objet d'une nouvelle concertation avec le corps scientifique.

⁴ Cette condition s'entend à partir de l'année 2014-2015, sans préjudice d'éventuelles candidatures antérieures à la mise en œuvre de cette note.

La publicité des vacances est assurée par le Recteur⁵. La vacance indique que la personne retenue sera invitée à postuler un « grant » de l'ERC ainsi que tout appel à crédits ou projets extérieur à l'Université (ex. F.R.S.-FNRS, Régions, Europe, etc.) lui permettant de développer sa recherche et, le cas échéant, à apprendre le français dans les trois ans qui suivent l'entrée en fonction, afin d'être en mesure d'enseigner dans cette langue (selon les matières, niveau B2 ou C1).

3. Les candidatures doivent être adressées au Recteur, accompagnées de :

- un *Curriculum Vitae*, comprenant une liste des publications ;
- un rapport sur les activités de recherche antérieures et en cours, ainsi qu'un projet de recherche, en ce compris l'insertion envisagée au sein des équipes de recherche de l'ULB ;
- une note sur les réalisations et projets internationaux
- un dossier d'enseignement⁶ comprenant un rapport sur les éventuelles activités d'enseignement antérieures et un projet d'enseignement, pour les 5 premières années du mandat, qui s'intègre de manière cohérente dans la vision de l'entité de rattachement et dans les profils d'enseignements des filières de formation auxquelles le candidat propose d'apporter sa contribution.
- les noms et adresses mail de contact de cinq personnes de référence susceptibles d'être contactées par les organes chargés d'évaluer les dossiers, en veillant à ce que ces personnes ne soient pas en conflit d'intérêt.
- l'acceptation formelle de la candidature par un académique temps plein nommé à titre définitif au sein de l'ULB.

4. Le Recteur adresse chaque candidature à la faculté qui correspond au mieux au domaine de recherche du candidat et/ou aux équipes dans lesquelles le candidat souhaite se voir intégré.

5. Le dossier de chaque candidat est évalué par une **Commission Scientifique Spécifique (CSS)**, définie pour chaque candidat et composée de 3 membres du corps académique de l'Université, nommés à titre définitif. Les membres sont désignés par la Commission spéciale de la faculté.

La Commission tire au sort deux noms parmi les cinq personnes de référence proposées par le candidat et sollicite leur jugement sur celui-ci.

6. La Commission scientifique réalise une synthèse du dossier du candidat et évalue la qualité selon une échelle allant de A à E (A=excellent; B=très bon; C=bon; D=faible; E=ne répond pas aux conditions d'éligibilité). Elle présente cette évaluation dans un rapport selon un canevas préétabli (cf. annexe 1). Le rapport de la Commission scientifique est transmis au Recteur, avec copie au candidat.

7. Les dossiers et les rapports des commissions scientifiques sont soumis à l'examen de la **Commission Universitaire de Classement (CUC)**, compétente pour toute l'université.

8. La Commission universitaire de Classement est composée du Vice-Recteur chargé de la gestion des carrières académiques qui la préside, de huit membres du corps académique définitif désignés par le CoA sur proposition du Recteur et de quatre membres extérieurs à l'ULB choisis par les précédents. La Commission

⁵ La publicité sur Euraxess Jobs ne se fera que progressivement, à partir de 2017, après une nouvelle concertation avec le corps scientifique.

⁶ Le dossier d'enseignement est un document établi par l'enseignant-chercheur qui rend à la fois compte de son projet pédagogique prospectif, et de ses prestations d'enseignement actuelles et récentes, de sorte à rendre compte et à valoriser cette dimension de son activité. À ce titre, le dossier d'enseignement inclut un rapport, également appelé portfolio d'enseignement, sur les pratiques de l'enseignant dans la conception de chacun de ses enseignements (plans de cours, contenus et compétences), dans la prestation de ses enseignements (méthodes pédagogiques, analyse réflexive et évolution), et dans l'évaluation des apprentissages (adéquation des méthodes d'évaluation aux objectifs et aux contenus des enseignements). Le rapport abordera également les pratiques de l'enseignant-chercheur en matière de gestion d'une équipe pédagogique, de formations de nature pédagogique suivies et de leur intégration dans ses enseignements, et d'éventuelles activités de recherche en pédagogie universitaire ou en didactique de sa discipline.

désigne un Vice-Président qui relève d'un autre groupe de sciences que celui dont relève le Président (sciences humaines et sociales/sciences et technologies et sciences de la santé).

La CUC compte au moins un tiers de membres de chaque genre.

À l'exception du Président (ex officio), les membres de la CUC sont nommés pour 3 ans. Après un premier terme de 3 ans, le Recteur veille annuellement au renouvellement partiel d'1/3 des membres.

9. La Commission auditionne une « shortlist » de candidats parmi ceux dont le dossier a été classé A ou B par les Commissions Scientifiques Spécifiques. Elle peut également décider de procéder à l'audition d'autres candidats, cette décision devant être justifiée dans le rapport final de la Commission. L'audition porte sur le CV du candidat, son projet de recherche, son dossier d'enseignement, son implication internationale et sur toute question que la Commission juge pertinente.

Si un membre de la Commission est en conflit d'intérêt, il le déclare, et le cas échéant, quitte la réunion le temps qu'il soit statué sur le dossier pour lequel le conflit d'intérêt existe.

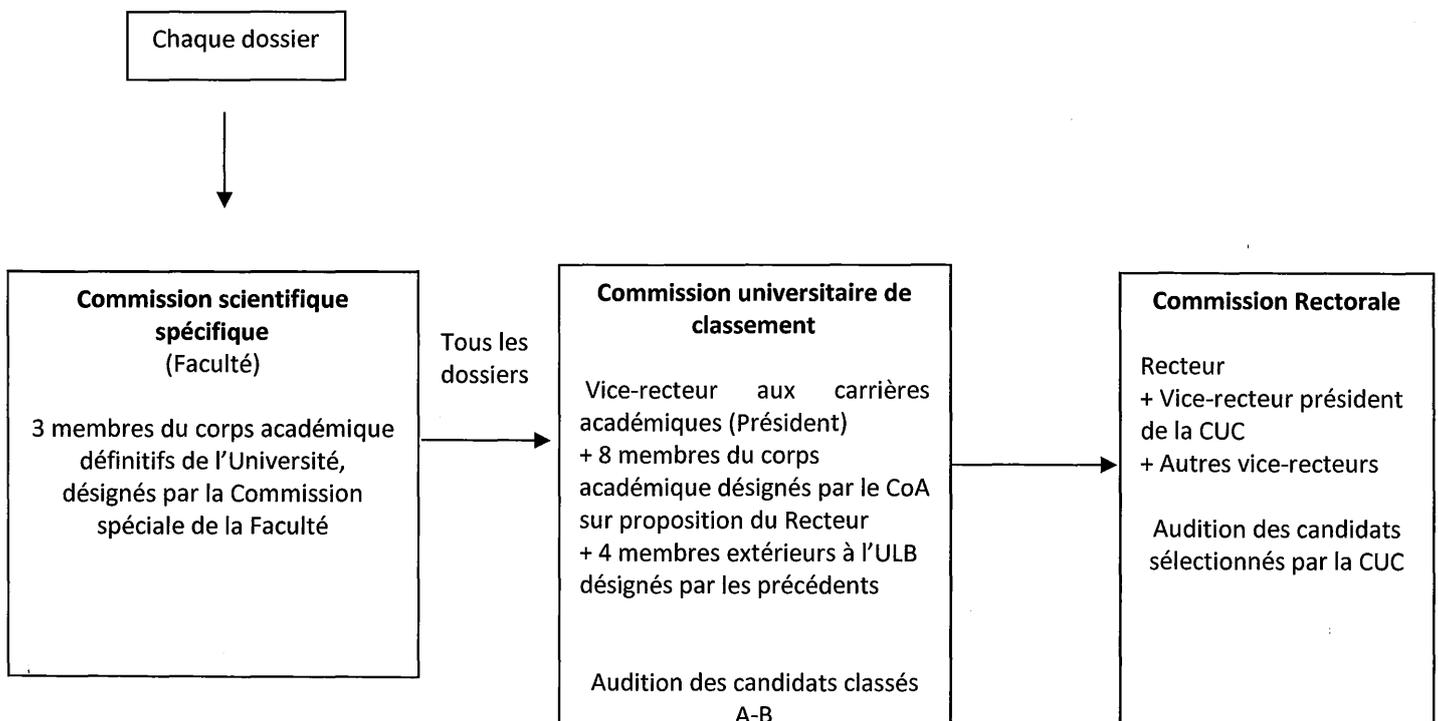
Après audition et délibération, la CUC sélectionne entre 2 et 5 fois plus de candidats que de postes disponibles et soumet son rapport au Recteur. Ce rapport relate l'ensemble des travaux de la CUC et présente chacun des dossiers des candidats proposés au Recteur.

Le Président de la CUC fait, à leur demande, un compte rendu de l'évaluation de leur dossier aux candidats auditionnés mais non retenus par la Commission.

10. Le Recteur et les Vice-Recteurs aux carrières académiques, à la recherche, à l'enseignement et aux relations internationales, sélectionnent, après audition et parmi les candidats proposés par la Commission universitaire de Classement, ceux qui seront proposés à la **Commission élargie des Recteurs**.

11. La Commission élargie des Recteurs se compose du Recteur, du Pro-Recteur, de l'Ancien Recteur et des Recteurs honoraires en exercice (voix délibératives) ainsi que, à titre consultatif, du Président et du Vice-Président de la CUC, de deux membres du corps scientifique (l'un issu des sciences humaines et sociales, l'autre des sciences et technologies et sciences de la santé), de deux étudiants (l'un issu des sciences humaines et sociales, l'autre des sciences et technologies et sciences de la santé) et de deux membres du PATGS ayant une fonction en relation avec la recherche et/ou l'enseignement (l'un issu des sciences humaines et sociales, l'autre des sciences et technologies et sciences de la santé).

Le Président et le vice-président de la CUC font, à leur demande, un compte rendu aux candidats retenus par la Commission universitaire de Classement mais pas par la Commission élargie des Recteurs.



B.— Nominations sur **chaires profilées**



12. Compte tenu du plan stratégique de la faculté, une commission facultaire est chargée d'établir le profil du poste à ouvrir et de conseiller une publicité adaptée au poste. Pour chaque chaire profilée, cette commission, composée de 5 membres du corps académique dont au moins 2 extérieurs à l'Université, est constituée par la Commission spéciale.

Les vacances des postes font l'objet d'une publicité appropriée⁷.

1. Les postes à temps plein

13. Les vacances de poste à temps plein visent le recrutement d'excellents chercheurs-enseignants dans des disciplines ou matières prédéfinies. Pour postuler une chaire profilée, le candidat doit être docteur à thèse et faire état d'une ancienneté scientifique de quatre années minimum au moment de l'engagement, d'une expérience post-doctorale et d'un excellent dossier scientifique. La vacance indique que la personne retenue sera invitée à postuler un « grant » de l'ERC ainsi que tout appel à crédits ou projets extérieur à l'Université (ex. FNRS, Régions, Europe, etc.) lui permettant de développer ses recherches et, le cas échéant, à apprendre le français dans les 3 ans du recrutement, afin d'être en mesure d'enseigner dans cette langue (selon les matières, niveau B2 ou C1).

14. Les candidatures sont adressées au Doyen et accompagnées de :

- un *Curriculum Vitae*, comprenant une liste des publications ;
- un rapport sur les activités de recherche et un projet de recherche, en ce compris l'insertion envisagée au sein des équipes de recherche de l'ULB ;
- un dossier d'enseignement comprenant un rapport sur les activités d'enseignement antérieures et un projet d'enseignement, pour les 5 premières années du mandat, qui s'intègre de manière cohérente dans la vision de l'entité de rattachement et dans les profils d'enseignements des filières de formation auxquelles le candidat devra contribuer ;
- une note sur les réalisations et projets internationaux ;
- les noms de cinq personnes de référence susceptibles d'être contactées par les organes chargés d'évaluer les dossiers, en veillant à ce que ces personnes ne soient pas en conflit d'intérêt.

15. Si un poste à temps plein ne fait pas l'objet d'au moins cinq candidatures de qualité suffisante, la vacance est rouverte, avec éventuelle redéfinition du profil et publicité différente. Si nécessaire, les cours sont dispensés à titre intérimaire pour un an. Le Vice-Recteur chargé de la gestion des carrières académiques vérifie que cinq candidatures au moins sont de qualité suffisante.

La faculté doit assurer une publicité suffisante et ciblée de la vacance. La Commission facultaire décrite ci-dessus peut néanmoins justifier par motivation spécifique qu'un nombre inférieur de candidats est suffisant au regard du profil recherché. En ce cas, une comparaison avec la publicité réservée aux vacances dans les mêmes domaines effectuées par d'autres universités est requise.

La faculté doit approuver cette motivation.

⁷ Obligatoirement sur Euraxess Jobs (uniquement pour les postes à temps plein).

16. Pour chaque chaire, les dossiers des candidats sont évalués par une Commission facultaire composée d'au moins six membres désignés par la Commission spéciale de la faculté. Ceux-ci doivent être membres à titre définitif du corps académique de l'ULB ou d'autres institutions universitaires belges ou étrangère, ou être des personnalités réputées pour leur compétence dans le domaine du poste à pourvoir; un tiers au moins des membres de la Commission doivent être extérieurs à l'ULB. L'ancien titulaire du poste vacant ne peut faire partie de la Commission.

Dans la mesure du possible, la Commission compte au moins un tiers de membres de chaque genre.

La Commission tire au sort deux noms parmi les cinq personnes de référence proposées par chaque candidat et sollicite leur jugement sur celui-ci.

17. La Commission facultaire réalise une synthèse du dossier de chaque candidat et elle en évalue la qualité selon une échelle allant de A à E (A=excellent; B=très bon; C=bon; D=faible; E=ne répond pas aux conditions d'éligibilité). Elle présente cette évaluation dans un rapport selon un canevas préétabli (cf. annexe 2). Le rapport est transmis aux candidats qui ne sont pas retenus pour l'audition.

La Commission facultaire procède à l'audition des candidats dont elle a classé le dossier A ou B. L'audition porte sur le CV du candidat, son projet de recherche, son dossier d'enseignement, son implication internationale, et sur toute question que la Commission juge pertinente.

Les candidats présentent également une leçon publique à laquelle des étudiants potentiellement concernés sont invités à assister, en fonction du domaine et du niveau de la leçon. La commission fixe le public visé, l'objectif de la leçon publique et la forme de celle-ci (leçon spécifique ou intégrée dans un cours). L'avis argumenté des étudiants est consigné dans le rapport.

18. La Commission facultaire présente un rapport de ses travaux, comprenant un classement argumenté des candidats, à la Commission spéciale de la faculté. Celle-ci se prononce sur le rapport à la majorité simple.

En cas de rejet du rapport, les dossiers de candidatures ainsi que le rapport de la Commission facultaire, accompagnés du procès-verbal des débats de la Commission spéciale, sont transmis au CoA de l'ULB pour décision.

Le rapport de la Commission facultaire et, en cas de rejet du rapport par la Commission spéciale, le procès-verbal des débats de la Commission spéciale sont transmis aux candidats non retenus.

19. Dans tous les cas, le Vice-Recteur chargé de la gestion des carrières académiques vérifie la conformité du processus de recrutement tant sur la forme que sur le fond, avec une attention particulière portée aux qualités scientifiques du candidat proposé.

Son avis est communiqué au CoA.

2. Les postes à temps partiel

20. Les postes à temps partiel visent le recrutement d'enseignants experts dans des matières ou disciplines prédéfinies. Les candidats doivent, de préférence⁸, être docteur à thèse. Les vacances spécifient notamment que la personne retenue sera invitée, le cas échéant, à apprendre le français dans les 3 ans du recrutement afin de pouvoir enseigner dans cette langue (selon les matières, niveau B2 ou C1).

Exceptionnellement et si la faculté le justifie en raison des matières concernées, une mini-chaire à temps partiel de 0,4 ETP (minimum et maximum) peut viser le recrutement d'excellents enseignants-chercheurs dans

⁸ Si la Faculté souhaite pouvoir retenir des candidats non porteurs du titre de docteur à thèse, elle doit demander préalablement au CoA une dérogation en la motivant dûment.

des matières ou disciplines prédéfinies. La vacance spécifique dans ce cas, la part de recherche attendue du candidat.

21. Les candidatures doivent être accompagnées de :

- un *Curriculum Vitae*, comprenant une liste des publications ;
- un dossier d'enseignement comprenant un rapport sur les activités d'enseignement antérieures et un projet d'enseignement, pour les 5 premières années du mandat, qui s'intègre de manière cohérente dans la vision de l'entité de rattachement et dans les profils d'enseignements des filières de formation auxquelles le candidat devra contribuer;
 - dans le cas d'une mini-chaire (comprenant une part de recherche), le candidat devra également fournir un rapport sur ses activités antérieures de recherche et un projet pour les années à venir ;
 - les noms de cinq personnes de référence susceptibles d'être contactées par les organes chargés d'évaluer les dossiers, en veillant à ce que ces personnes ne soient pas en conflit d'intérêt.

22. Si un poste ne fait pas l'objet d'au moins trois candidatures de qualité suffisante, la vacance est rouverte, avec éventuelle redéfinition du profil et publicité différente. Si nécessaire, le(s) cours est (sont) dispensé(s) à titre intérimaire pour un an. La Commission facultaire d'évaluation décrite ci-dessous peut néanmoins justifier par motivation spécifique que le nombre inférieur de candidats est suffisant au regard du profil recherché. La faculté doit approuver cette motivation.

La faculté doit assurer une publicité suffisante et ciblée de la vacance. La Commission facultaire décrite ci-dessus peut néanmoins justifier par motivation spécifique qu'un nombre inférieur de candidats sera suffisant au regard du profil recherché. En ce cas, une comparaison avec la publicité réservée aux vacances dans les mêmes domaines effectuées par d'autres universités est requise. La faculté doit approuver cette motivation.

23. Les dossiers des candidats sont évalués par une Commission facultaire composée d'au moins six membres désignés par la Commission spéciale de la faculté. Ceux-ci doivent être membres à titre définitif du corps académique de l'ULB ou d'autres institutions universitaires belges ou étrangère, ou être des personnalités réputées pour leur compétence dans le domaine du poste à pourvoir; un tiers au moins des membres de la Commission doivent être extérieurs à l'ULB. L'ancien titulaire du poste vacant ne peut faire partie de la Commission.

Dans la mesure du possible, la Commission compte au moins un tiers de membres de chaque genre.

La Commission tire au sort deux noms parmi les cinq personnes de référence proposées par chaque candidat et elle sollicite leur jugement sur le candidat.

24. La Commission facultaire réalise une synthèse du dossier de chaque candidat et elle en évalue la qualité selon une échelle allant de A à E (A=excellent; B=très bon; C=bon; D=faible; E=ne répond pas aux conditions d'éligibilité). Elle justifie cette évaluation dans un rapport, qui est transmis aux candidats qui ne sont pas retenus pour l'audition.

Elle procède à l'audition des candidats dont elle a classé le dossier A ou B. L'audition porte sur le CV du candidat et son expertise, son projet de recherche (si pertinent), son dossier d'enseignement et sur toute question que la Commission juge pertinente.

Elle invite, le cas échéant, les candidats à présenter également une leçon publique à laquelle les étudiants potentiellement concernés sont invités à assister, en fonction du domaine et du niveau de la leçon. La commission fixe le public visé, l'objectif de la leçon publique et la forme de celle-ci (leçon spécifique ou intégrée dans un cours). L'avis argumenté des étudiants est consigné dans le rapport.

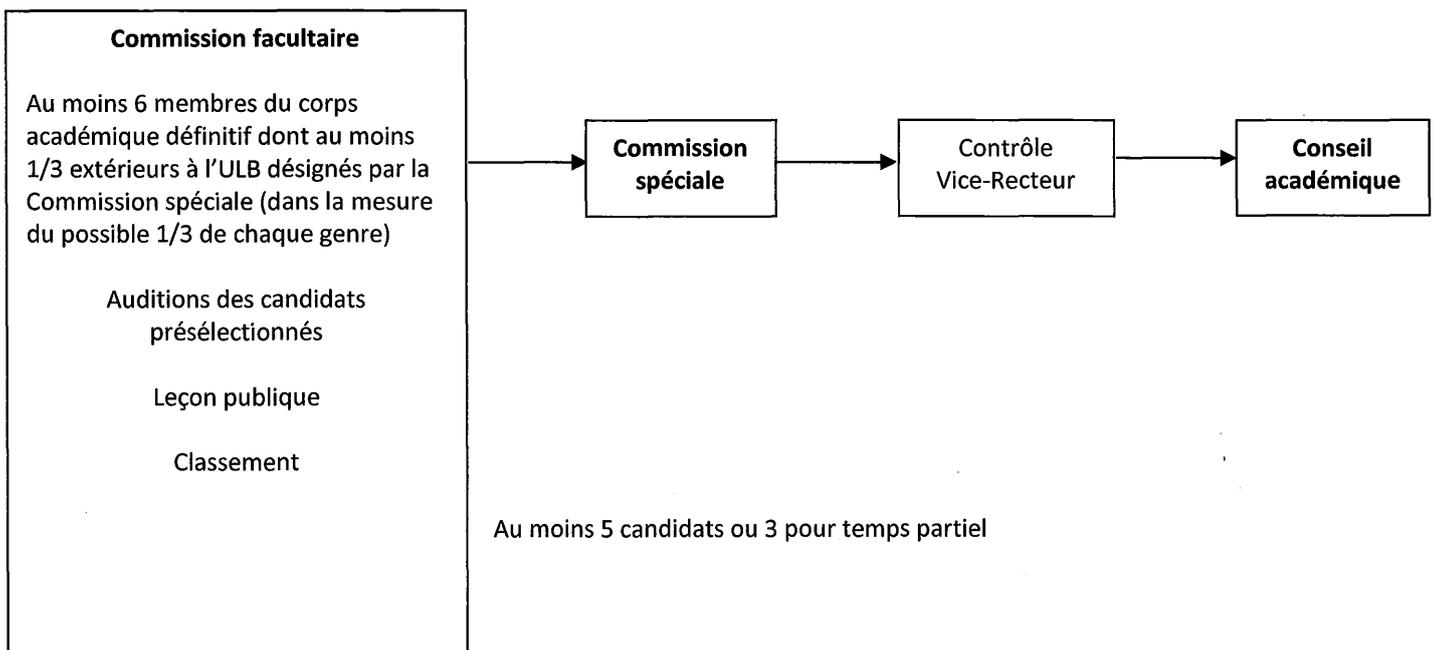
25. La Commission facultaire présente un rapport de ses travaux, comprenant un classement argumenté des candidats, à la Commission spéciale de la faculté. Celle-ci se prononce sur le rapport à la majorité simple.

En cas de rejet du rapport, le rapport de la Commission facultaire ainsi que les dossiers de candidatures accompagnés du procès-verbal des débats de la Commission spéciale sont transmis au CoA de l'ULB pour décision.

Le rapport de la Commission facultaire et, en cas de rejet du rapport par la Commission spéciale, le procès-verbal des débats de la Commission spéciale sont transmis aux candidats non retenus.

26. Dans tous les cas, le Vice-Recteur chargé de la gestion des carrières académiques vérifie la conformité du processus de recrutement tant sur la forme que sur le fond, avec une attention particulière portée aux qualités scientifiques du candidat proposé.

Son avis est communiqué au CoA.



II. CARRIERE ET PROMOTIONS

A. — Les membres à **temps plein** des personnels scientifique définitif⁹ et du personnel enseignant

1. Recrutement au rang de **Premier Assistant (PAS)** ou de **Chargé de cours (CCO)**

27. La nomination, à titre définitif dans le cadre académique de l'ULB, se fait au rang de Premier Assistant si le candidat est docteur à thèse depuis moins de 8 ans (au 1^{er} octobre de l'année de la nomination¹⁰). Si le candidat est docteur à thèse depuis au moins 8 ans, au 1^{er} octobre de l'année de la nomination, la nomination

⁹ Hors logisticiens de recherche.

¹⁰ Cette précision vaut pour l'année d'obtention de chaque doctorat visé dans la présente note.

se fait au rang de Chargé de cours (CCO). À titre exceptionnel, l'engagement peut se faire pour une durée de 3 à 5 ans (cfr. Compendium).

28. La faculté concernée peut, si l'excellence du dossier du candidat proposé à l'engagement le justifie et en le motivant spécifiquement, solliciter de pouvoir engager d'emblée le candidat au rang de Professeur. Cette possibilité est soumise à la condition que la faculté libère définitivement le cadre académique nécessaire tel que défini par les autorités centrales (entre 0,10 et 0,20 ETP). La décision finale sur le niveau d'engagement est prise par le Recteur.

La faculté concernée peut également, si l'excellence du dossier du candidat proposé à l'engagement le justifie et en le motivant spécifiquement, solliciter de pouvoir engager d'emblée un candidat au rang de CCO, même s'il n'a pas obtenu sa thèse depuis 8 ans. En ce cas, la faculté doit libérer temporairement (jusqu'à l'échéance thèse + 8 ans) le cadre académique nécessaire tel que défini par les autorités centrales (entre 0,07 et 0,15 ETP). La décision finale sur le niveau d'engagement est prise par le Recteur.

29. Les PAS qui justifient avoir obtenu leur thèse depuis 8 ans, le 1^{er} octobre de l'année en cours, sont nommés automatiquement CCO, sauf avis négatif et motivé de leur faculté.

30. Dès leur nomination, les membres du corps académique sont autorisés à porter, à titre honorifique, le qualificatif de professeur.

2. Promotion au rang de **Professeur (PRO)** et de **Professeur Ordinaire (PO)**

31. Les membres du corps académique n'ont pas automatiquement droit à une promotion. Le nombre de promotions accordées chaque année est notamment fonction du budget de l'Université, du coût moyen des salaires du corps académique de l'Université et de la composition de ce dernier. Il est annoncé chaque année par le Recteur et entériné par le CoA.

32. Les promotions au rang de **Professeur** sont accordées sur dossier, sur base des travaux de recherche internationalement reconnus et du dossier d'enseignement, l'ensemble devant démontrer une nette évolution depuis la nomination dans le corps académique.

33. Seuls les CCO à temps plein peuvent prétendre à la promotion au titre de Professeur, à condition d'être docteur à thèse depuis 12 ans au moins, le 1^{er} octobre de l'année de la candidature. Une dérogation peut-être accordée par le Recteur pour mérites exceptionnels, reconnus par l'obtention de prix ou d'autres marques prestigieuses de reconnaissance internationale prestigieuse.

34. Les candidatures à une promotion de **professeur** doivent être accompagnées de :

- un *Curriculum Vitae* institutionnel de l'ULB, comprenant notamment une liste des publications extraites du dépôt institutionnel Di-Fusion, en ce compris les publications plus anciennes que le candidat souhaite voir soumises aux membres des commissions décrites ci-dessous. Le CV doit également indiquer le nombre de thèse encadrées et défendues ;
- un rapport d'activités détaillé des cinq dernières années couvrant notamment les missions de recherche et d'enseignement. Le rapport sur les missions de recherche est conclu par une section qui dégage le positionnement international de la recherche. Le dossier d'enseignement¹¹ comprend entre

¹¹ Le dossier d'enseignement est un document établi par l'enseignant-chercheur qui rend à la fois compte de son projet pédagogique prospectif, et de ses prestations d'enseignement actuelles et récentes, de sorte à rendre compte et à valoriser cette dimension de son activité. À ce titre, le dossier d'enseignement inclut un rapport, également appelé portfolio d'enseignement, sur les pratiques de l'enseignant dans la conception de chacun de ses enseignements (plans de cours, contenus et compétences), dans la prestation de ses enseignements (méthodes pédagogiques, analyse réflexive et évolution), et dans l'évaluation des apprentissages (adéquation des méthodes d'évaluation aux objectifs et aux contenus des enseignements). Le rapport abordera également les pratiques de l'enseignant-chercheur en matière de gestion d'une équipe pédagogique, de formations de nature pédagogique suivies et de leur intégration dans ses enseignements, et d'éventuelles activités de recherche en pédagogie universitaire ou en didactique de sa discipline.

autres un rapport sur les activités d'enseignement des cinq dernières années et un projet pédagogique prospectif ;

- le cas échéant, un rapport sur les activités de service à la collectivité, couvrant notamment les missions menées à l'extérieur de l'Université (ex. coopération au développement, création de spin-offs ULB, etc.) et à l'intérieur du secteur académique (ex. fonctions de gestion administrative, expertise, etc.). Cet aspect du dossier ne constitue pas un critère déterminant pour la promotion mais procure un élément discriminant entre dossiers similaires.

35. Les promotions au rang de **professeur ordinaire** sont accordées sur dossier.

Le rang de Professeur Ordinaire est réservé aux carrières qui se distinguent par leur exemplarité dans les domaines combinés de la recherche, de l'enseignement et des services à la collectivité.

36. Seuls les Professeurs à temps plein peuvent prétendre à la promotion au rang de Professeur Ordinaire s'ils sont docteurs à thèse depuis 15 ans au moins, au 1^{er} octobre de l'année de la candidature. Une dérogation peut être accordée par le Recteur pour mérites exceptionnels reconnus par des prix ou d'autres marques prestigieuses de reconnaissance internationale.

37. Les candidatures à une promotion de Professeur Ordinaire doivent être accompagnées de :

- un *Curriculum Vitae* institutionnel de l'ULB, comprenant notamment une liste des publications extraites du dépôt institutionnel Di-Fusion, en ce compris les publications plus anciennes que le candidat souhaite voir soumises aux membres des commissions décrites ci-dessous. Le CV doit également indiquer le nombre de thèse encadrées et défendues.
- un rapport d'activités détaillé, des cinq dernières années, couvrant les missions de recherche, d'enseignement et de service à la collectivité. Le rapport sur les missions de recherche est conclu par une section qui dégage le positionnement international de la recherche. Le rapport sur les missions d'enseignement est le dossier d'enseignement qui constitue le moyen, pour l'enseignant, de communiquer, tout élément qu'il estimerait utile de mentionner et/ou de valoriser concernant celle-ci dans le cadre d'une évaluation individuelle. Le dossier d'enseignement porte notamment sur les plans de cours, les supports de cours, le projet pédagogique, l'encadrement de mémoires et de thèses, les évaluations auto-administrées, les auto-évaluations, les activités pédagogiques hors cours, mais également sur la formation pédagogique et didactique, les responsabilités de gestion liées à l'enseignement et les recherches à caractère pédagogique.
- le cas échéant, un rapport sur les activités de service à la collectivité, couvrant notamment les missions menées à l'extérieur de l'Université (ex. coopération au développement, création de spin-offs ULB, etc.) et à l'intérieur du secteur académique (ex. fonctions de gestion administrative, expertise, etc.).

38. Le dossier de promotion au rang de professeur ou de professeur ordinaire doit comprendre, outre le dossier soumis par le candidat à la promotion, le rapport de circonstance de la Commission pédagogique chargée, au travers de la prise d'avis auprès des étudiants, de l'évaluation des enseignements¹².

39. Le dossier de promotion au rang de professeur ou de professeur ordinaire est évalué par une Commission académique *ad hoc* (recherche et enseignement) composée d'un Vice-Doyen de la faculté dont le candidat dépend à titre principal (président), de deux membres du corps académique représentant la discipline du candidat, du président du jury ou de la filière dont relèvent les enseignements principaux du candidat, du président de la coordination pédagogique correspondante ou un équivalent. Sauf pour le Vice-Doyen, ces membres sont nommés par la Commission spéciale de la faculté dont le candidat relève à titre principal. La faculté de rattachement veille, le cas échéant, à faire représenter en outre les facultés dans lesquelles le membre du corps académique donne cours par ailleurs ainsi qu'un éventuel Centre de recherche interfacultaire auquel il serait rattaché. La commission évalue, au moyen d'une grille (cf. annexe 3), le dossier recherche et le dossier enseignement.

¹² Voir le règlement cadre organisant l'évaluation institutionnelle des enseignements et des enseignants.

Dans la mesure du possible, la Commission compte au moins un tiers de membres de chaque genre.

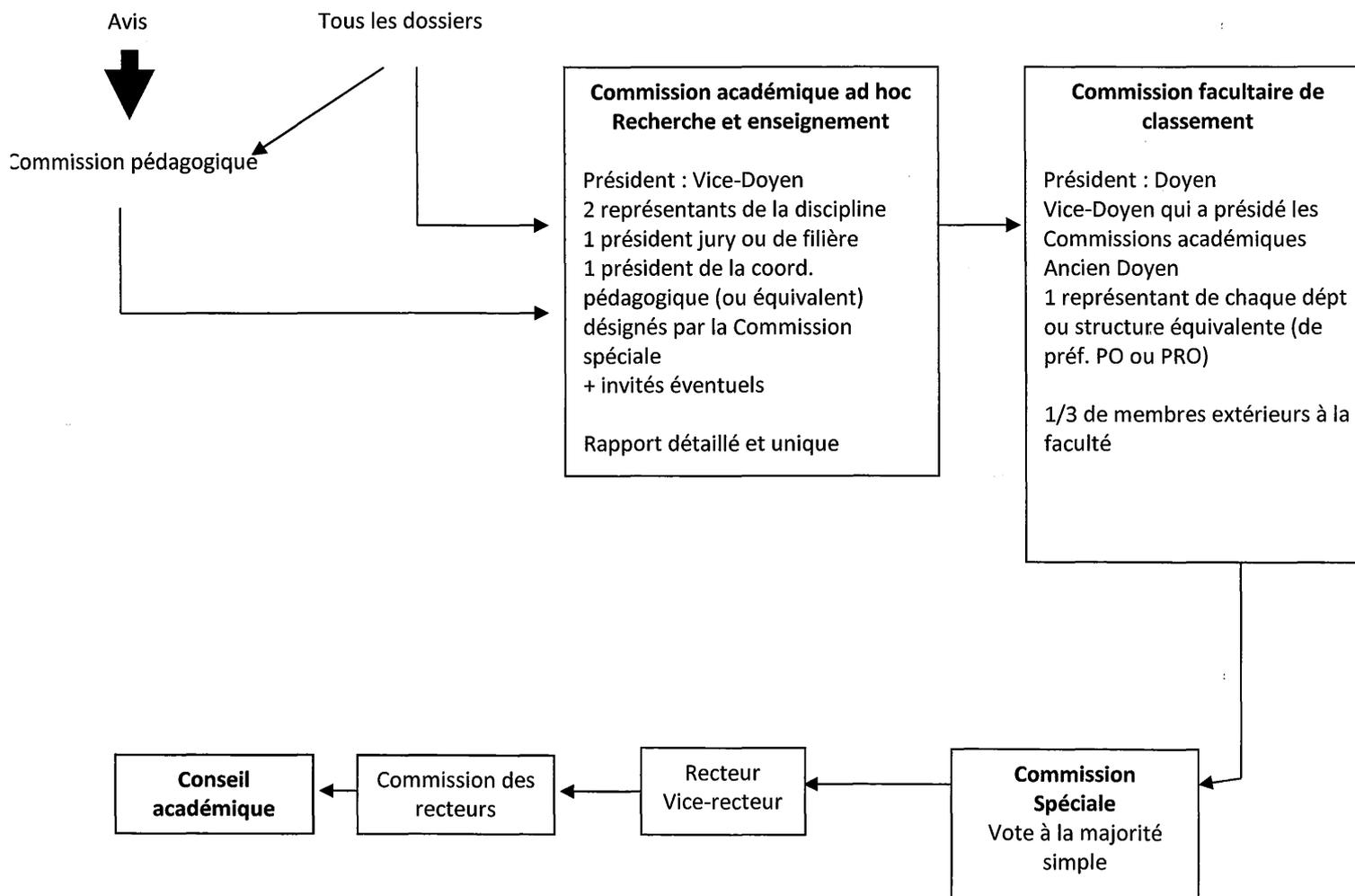
40. La Commission spéciale de chaque faculté forme au début de l'année académique, une Commission facultaire de classement composée du Vice-Doyen qui a siégé au sein des commissions académiques *ad hoc*, de l'Ancien Doyen, d'un membre du corps académique de chaque département de la faculté ou de structure équivalente (niveau 2) portant de préférence le titre de Professeur Ordinaire ou de Professeur et d'un tiers de membres extérieurs à la faculté. Ces membres, à l'exception du Vice-Doyen et de l'Ancien Doyen, sont nommés par la Commission spéciale de la faculté dont le candidat relève à titre principal. Le Doyen de la faculté ou le Président de l'entité indépendante préside la Commission, avec voix délibérative.

Dans la mesure du possible, la Commission compte au moins un tiers de membres de chaque genre.

41. Le dossier de chaque candidat à une promotion et le rapport de la Commission académique *ad hoc* sont soumis à la Commission facultaire de Classement de la faculté dont il relève à titre principal.

42. La Commission facultaire de classement réalise une synthèse du dossier de chaque candidat et elle en évalue la qualité selon une échelle allant de A à E (A=excellent; B=très bon; C=bon; D=faible; E=ne répond pas aux conditions d'éligibilité). Elle présente cette évaluation dans un rapport selon un canevas préétabli. Elle vérifie, pour les promotions au rang de Professeur, que le candidat fait bel et bien état de services à la collectivité, sans en faire une évaluation. Pour les promotions au rang de Professeur Ordinaire, la Commission facultaire de classement évalue ce troisième aspect du dossier qui intervient dès lors dans le classement, aux côtés des aspects recherche et enseignement. Le rapport est transmis aux candidats qui ne sont pas classés A.

43. Il ne peut être en aucun cas question d'établir une règle de « prise de rang ». Chaque année, le concours est posé sur une base nouvelle, en prenant en compte toutes les candidatures comme si elles étaient déposées pour la première fois.



44. Chaque Commission facultaire de classement dresse un classement général des candidatures en maximum 3 catégories d'ex aequo (A – B – C).

Le candidat dont le dossier a été classé A mais qui n'a pas été promu par la commission des Recteurs peut postuler l'année suivante. En revanche, un candidat classé A deux années de suite, et qui n'a pas été promu par la Commission des Recteurs, ne pourra postuler l'année suivante.

Un candidat dont le dossier a été classé C par la Commission facultaire de classement ne peut postuler l'année suivante.

Personne ne peut postuler plus de 5 fois à une même promotion en 10 ans.

45. Le rapport des travaux de la Commission de classement, comprenant l'évaluation des candidats, est soumis à la Commission spéciale de la faculté qui se prononce à la majorité simple.

46. Les rapports et les classements sont soumis au Recteur. Celui-ci procède, avec l'aide du Vice-Recteur chargé de la gestion des carrières académiques et de toute autre personne dont il jugerait l'avis opportun, à une sélection de candidats dont il propose la promotion à la Commission des Recteurs.

Les propositions du Recteur tiennent compte de la politique de genre de l'Université. Le genre constitue un critère déterminant pour le choix entre dossiers similaires.

47. Le Vice-Recteur chargé de la gestion des carrières académiques fait, en présence de l'observateur du corps académique à la Commission des Recteurs et à leur demande, un compte rendu aux candidats classés A par les Commissions facultaires de Classement mais non retenus à la promotion par la Commissions des Recteurs. Le Président de la Commission facultaire de Classement a en charge le retour vers les candidats classés B ou C. La Commission des Recteurs, à travers le Recteur, informera les doyens des raisons qui justifient, selon elle, la non-sélection de candidats classés A par la Commission facultaire de classement.

48. L'équilibre entre facultés ne peut être garanti puisque les promotions sont attribuées exclusivement sur la qualité des dossiers, comparés entre tous les candidats quelle que soit leur appartenance facultaire. Un équilibre est toutefois recherché lorsque les candidatures sont de qualité équivalente.

B.— Les membres du corps académique à temps partiel

49. Les nominations à temps partiel dans le corps académique se font pour un mandat de 0,40 ETP au maximum.

Le cumul des mandats à temps partiel dans le corps enseignant et/ou scientifique ne peut excéder 0,40 d'une charge complète, tous mandats confondus, rémunérés ou non, définitifs ou temporaires sans possibilité de dérogation.

50. Les nominations à temps partiel dans le corps académique se font au rang de Maître de conférences et ce pour un terme de 3 ans, renouvelable pour un nouveau terme de 2 an. Le renouvellement se fait sur la base du rapport d'une Commission scientifique facultaire qui évalue le dossier d'enseignement et l'expertise du candidat. Après une période de 5 ans, la faculté peut proposer le renouvellement pour un nouveau terme de 5 ans, toujours sur la base du rapport d'une Commission scientifique facultaire.

51. La nomination peut aussi se faire sur une mini-chaire de 0,40 ETP comme il est dit au § 20. Elle se fait alors au rang de CCO, à titre temporaire pour un terme de trois ans, renouvelable pour un nouveau terme de 2 ans sur la base du rapport d'une Commission scientifique qui évalue le dossier d'enseignement et le dossier recherche, ainsi que, dans le cas d'un renouvellement, le rapport de circonstance de la Commission pédagogique chargée, au travers de la prise d'avis auprès des étudiants, de l'évaluation des enseignements.

Le dossier du candidat au renouvellement est évalué par une Commission académique *ad hoc* (recherche et

enseignement) composée du Vice-Doyen en charge de cette mission (président), de deux membres du corps académique représentant la discipline du candidat, du président du jury ou de la filière dont relèvent les enseignements principaux du candidat, du président de la coordination pédagogique correspondantes. Sauf pour le Vice-Doyen, les membres de la Commission académique sont nommés par la Commission spéciale de la faculté dont le candidat relève à titre principal. Elle veille le cas échéant, à faire représenter les facultés dans lesquelles le membre du corps académique donne cours par ailleurs.

La commission académique compte au moins un tiers de membres de chaque genre.

La Commission académique réalise une synthèse du dossier du candidat et rédige un rapport détaillé, se référant aux aspects recherche qui soutiennent l'enseignement, à l'enseignement, et le cas échéant, à l'impact international du dossier.

Le rapport de la Commission académique est communiqué au candidat.

Le rapport de la commission académique est adopté par la commission spéciale de la faculté, à la majorité simple.

Après cette première période de 5 ans, la faculté peut proposer le renouvellement pour un nouveau terme de 5 ans, toujours sur la base du rapport d'une Commission académique.

52. Un Maître de conférence, visé au § 50 ci-dessus, dont le mandat s'élève à 0,40 ETP qui obtient pendant son mandat, une thèse de doctorat, est nommé l'année suivante CCO à titre temporaire.

53. Un Maître de conférence ou un CCO à titre temporaire peut demander une promotion au titre de CCO à titre définitif s'il justifie d'une ancienneté de 5 ans. Cette promotion n'est obtenue que sur l'excellence du dossier.

54. Une nomination pour un terme inférieur à ceux énoncés ci-dessus est autorisée si l'enseignement est inscrit au programme d'un cursus non pérennisé ou pour tout autre motif développé par la faculté. Dans ce cas, une promotion au titre de CCO à titre définitif ne peut être accordée.

55. Si le poste ouvert à temps partiel est attribué à un membre du corps académique à temps plein, sa charge est modifiée en conséquence. Si le poste est attribué à un membre du corps scientifique à temps plein détenteur d'une thèse, la nomination sera faite en qualité de maître d'enseignement à titre intérimaire. Si le poste est attribué à un membre du PATGS, la nomination sera faite en qualité de Maître de conférence ou de maître d'enseignement en cas de charge de cours non coûtante.

L'attribution du poste suit la même procédure que si le candidat est extérieur.

III. CHARGES DES MEMBRES DU CORPS ACADEMIQUE A TEMPS PLEIN

56. Les trois missions de l'ULB (enseignement, recherche et services à la collectivité) font partie de la charge des membres du personnel académique à temps plein. En outre, ceux-ci peuvent exercer une activité rémunérée (jusqu'à 1/5^e du temps¹³), en plus de leur activité d'enseignant-chercheur à l'ULB, à condition de la déclarer aux Autorités académiques, avec contreseing des Autorités facultaires.

Ils peuvent également demander des congés de longue durée pour mission scientifique, pour autant que leur remplacement soit assuré, soit en interne, soit par un financement extérieur.

57. La charge moyenne d'enseignement d'un académique est de 120h d'enseignements (sur base de 24 semaines de cours). Les nouveaux engagés académiques ont une charge de cours réduite les 3 premières années afin de leur permettre de se concentrer sur la préparation des cours et de renforcer leur recherche.

¹³ Il peut donc s'agir de deux fois un demi-jour ou 60 heures de cours en dehors de l'ULB.

La détermination des charges se fait par contrat entre le membre du personnel académique, le Doyen de sa faculté de rattachement à titre principal et le Recteur.

58. Un membre du corps académique à temps plein ne peut être suppléé que par un autre membre du corps académique à temps plein ou par une personne engagée spécialement à cet effet (éventuellement à temps partiel), par un chargé de recherches du F.R.S.-FNRS ou encore par un assistant portant le titre de docteur.

IV. FIN DE CARRIERE

59. Il ne convient pas de modifier la note sur les professeurs de plus de 70 ans.

*

* *

Grille d'évaluation des dossiers de candidats à une chaire non profilée

Grille à compléter par la commission scientifique spécifique.

L'évaluation s'opère sur les éléments du dossier exigé des candidats:

- un *Curriculum Vitae*, comprenant une liste des publications;
- un rapport sur les activités de recherche antérieures et en cours, ainsi qu'un projet de recherche, en ce compris l'insertion envisagée au sein des équipes de recherche de l'ULB;
- une note sur les réalisations et projets internationaux
- un projet précisant la mission d'enseignement, sur les 5 premières années du mandat, qui s'intègre de manière cohérente dans la vision de l'entité de rattachement et dans les profils d'enseignements des filières de formation auxquelles le candidat propose d'apporter sa contribution.

A= excellent;

B =très bon;

C =bon;

D =faible;

E =ne répond pas aux conditions d'éligibilité

1. RECHERCHE

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet de recherche	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité du <i>projet de recherche</i>		
Publications	Qualité et diffusion des publications		
	Dimension internationale des publications		
Activité antérieure	Pertinence, cohérence et originalité de l'activité de recherche antérieure		
Insertion dans le contexte de recherche de l'ULB	Pertinence de la recherche proposée par rapport aux équipes de l'ULB		
Internationalisation de la recherche	Appartenance à des réseaux de recherche, responsabilité au niveau international		
Séjours de recherche en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat	Pertinence des séjours et qualité des équipes d'accueil		
Implication en termes de responsabilité de gestion	Participation à la gestion de centres, de groupes de recherche ou de projets (y compris la gestion de contrats) d'une université ou d'une institution privée		
Marques de notoriété scientifique	Prix, distinctions, présentation dans des revues spécialisées, invitations à des jurys de thèse à l'étranger, à des séminaires internationaux, etc.		

Commentaire libre :

2. ENSEIGNEMENT

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet pédagogique prospectif	Pertinence et cohérence du <i>projet pédagogique prospectif</i>		
Conception des enseignements	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - contrat pédagogique (incluant la contribution aux profils d'enseignement des filières concernées) - vision de l'intégration des missions d'enseignement et de recherche 		
Prestation des enseignements	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - expérience antérieure 		
Évaluation des apprentissages des étudiants	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - cohérence des examens (et autres évaluations) avec les objectifs et méthodes d'enseignement 		
Développement professionnel, réflexivité, positionnement	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - vision propre de la mission d'enseignement 		

Commentaire libre:

3. PROJET INSTITUTIONNEL GENERAL ET DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Insertion institutionnelle	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité de la vision de l'insertion institutionnelle du candidat		
Développement international	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité du projet de développement international de l'activité du candidat		
Élément spécifique	À préciser		

Commentaire libre:

Grille d'évaluation des dossiers de candidats à une chaire profilée

Grille à compléter par la commission scientifique spécifique.

L'évaluation s'opère sur les éléments du dossier exigé des candidats :

- un Curriculum Vitae, comprenant une liste des publications ;
- un rapport sur les activités de recherche et un projet de recherche, en ce compris l'insertion envisagée au sein des équipes de recherche de l'ULB ;
- un rapport sur les activités d'enseignement et un projet précisant la mission d'enseignement, sur les 5 premières années du mandat, qui s'intègre de manière cohérente dans la vision de l'entité de rattachement et dans les profils d'enseignements des filières de formation auxquelles le candidat devra contribuer;
- une note sur les réalisations et projets internationaux.

A = excellent;

B = très bon;

C = bon;

D = faible;

E = ne répond pas aux conditions d'éligibilité

1. RECHERCHE

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet de recherche	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité du <i>projet de recherche</i>		
Publications	- Qualité et diffusion des publications		
	Dimension internationale des publications		
Activité antérieure	Pertinence, cohérence et originalité de l'activité de recherche antérieure		
Insertion dans le contexte de recherche de l'ULB	Pertinence de la recherche proposée par rapport aux équipes de l'ULB		
Internationalisation de la recherche	Appartenance à des réseaux de recherche, responsabilité au niveau international		
Séjours de recherche hors Communauté française de Belgique	Pertinence des séjours et qualité des équipes d'accueil		
Implication en termes de responsabilité de gestion	Direction de centre, de groupes de recherche ou de projets (y compris la gestion de contrats)		
Marques de notoriété scientifique	Prix, distinctions, présentation dans des revues spécialisées, invitations à des jurys de thèse à l'étranger, à des séminaires internationaux, etc.		

Commentaire libre:

2. ENSEIGNEMENT

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet pédagogique prospectif	Pertinence et cohérence du <i>projet pédagogique prospectif</i>		
Conception des enseignements	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - contrat pédagogique (incluant la contribution aux profils d'enseignement des filières concernées) - vision de l'intégration des missions d'enseignement et de recherche 		
Prestation des enseignements	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - éléments mis en œuvre pour favoriser les apprentissages et la réussite des étudiants 		
Evaluation des apprentissages des étudiants	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - cohérence des examens (et autres évaluations) avec les objectifs et méthodes d'enseignement 		
Maîtrise pédagogique, exercée au sein d'une équipe	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - exploitation des résultats de l'évaluation des enseignements pour améliorer ceux-ci 		
Développement professionnel, réflexivité, positionnement	Éléments pris en compte pour cette dimension: <ul style="list-style-type: none"> - vision propre de la mission d'enseignement 		
Implication en termes de responsabilité de gestion liée à l'enseignement	(pour mémoire: pas d'élément spécifique requis)		

Commentaire libre:

3. PROJET INSTITUTIONNEL GENERAL ET DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Insertion institutionnelle	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité de la vision de l'insertion institutionnelle du candidat		

Développement international	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité du projet de développement international de l'activité du candidat		
Élément spécifique	À préciser		

Commentaire libre:

Grille d'évaluation des missions d'enseignement et de recherche des candidats à une promotion au rang de professeur

Grille à compléter par la commission académique ad hoc. Pour les missions d'enseignement, la commission académique ad hoc rédige le canevas sur la base, d'une part, du rapport de circonstance émis par la commission pédagogique facultaire et, d'autre part, de la grille d'évaluation du dossier d'enseignement évalué par les membres concernés de la commission. Pour les missions recherche, la commission académique ad hoc rédige le canevas sur la base du CV institutionnel et de la liste de publications telle qu'obtenue de DI-fusion.

L'évaluation s'opère sur les éléments nouveaux depuis le recrutement à l'ULB ou, le cas échéant, au F.R.S.-FNRS en qualité de chercheur qualifié.

A = excellent;
 B = très bon;
 C = bon;
 D = faible;
 E = ne répond pas aux conditions d'éligibilité

1. MISSIONS D'ENSEIGNEMENT

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet pédagogique prospectif	Pertinence et cohérence du <i>projet pédagogique prospectif</i> (source: dossier d'enseignement)		
Conception des enseignements	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): <ul style="list-style-type: none"> - contrat pédagogique (incluant la contribution aux profils d'enseignement des filières concernées) - vision de l'intégration des missions d'enseignement et de recherche 		
	Le rapport de circonstance est favorable pour cette dimension (source: commission pédagogique)		
Prestation des enseignements	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): <ul style="list-style-type: none"> - éléments mis en œuvre pour favoriser les apprentissages et la réussite des étudiants 		
	Le rapport de circonstance est favorable pour cette dimension (source: commission pédagogique)		
Evaluation des apprentissages des étudiants	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): <ul style="list-style-type: none"> - cohérence des examens (et autres évaluations) avec les objectifs et méthodes d'enseignement 		

	Le rapport de circonstance est favorable pour cette dimension (source: commission pédagogique)		
Maîtrise pédagogique, exercée au sein d'une équipe	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): - exploitation des résultats de l'évaluation des enseignements pour améliorer ceux-ci		
Développement professionnel, réflexivité, positionnement	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): - vision propre de la mission d'enseignement		
6. Implication en termes de responsabilité de gestion liée à l'enseignement	(pour mémoire: pas d'élément requis)		

Commentaire libre:

2. MISSIONS DE RECHERCHE

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet de recherche	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité du <i>projet de recherche</i>		
Publications	- Qualité et diffusion des publications (Seules sont prises en compte les publications reprises dans DI-Fusion)		
	Dimension internationale des publications		
Recherche collective	Organisation de colloques, de workshops, direction de thèses, etc.		
Collaborations extérieures	Appartenance à des réseaux de recherche, responsabilité au niveau international		
Séjours de recherche hors Communauté française de Belgique	Mobilité générale		
Implication en termes de responsabilité de gestion	Direction de centre, de groupes de recherche ou de projets (y compris la gestion de contrats)		
Marques de notoriété scientifique	Prix, distinctions, présentation dans des revues spécialisées, invitations à des jurys de thèse à l'étranger, à des séminaires internationaux, etc.		

Commentaire libre:

3. MISSIONS DE SERVICE A LA COLLECTIVITE

	oui	non	commentaire
Activités de coopération au développement			
Activité de vulgarisation			
Conseil et consultance hors ULB non rémunérée			
Transfert de technologie et de savoir			
Implication dans la gestion de l'ULB*			

* Cette rubrique inclut notamment la participation active aux salons étudiants et autres activités de promotion de l'ULB et d'information sur les études universitaires.

Grille d'évaluation des missions d'enseignement et de recherche des candidats à une promotion au rang de professeur ordinaire

Grille à compléter par la commission académique ad hoc. Pour les missions d'enseignement, la commission académique ad hoc rédige le canevas sur la base, d'une part, du rapport de circonstance émis par la commission pédagogique facultaire et, d'autre part, de la grille d'évaluation du dossier d'enseignement évalué par les membres concernés de la commission. Pour les missions recherche, la commission académique ad hoc rédige le canevas sur la base du CV institutionnel et de la liste de publications telle qu'obtenue de DI-fusion.

L'évaluation s'opère sur les éléments nouveaux depuis la promotion au rang de professeur.

- A = excellent;
 B = très bon;
 C = bon;
 D = faible;
 E = ne répond pas aux conditions d'éligibilité

1. MISSIONS D'ENSEIGNEMENT

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet pédagogique prospectif	Pertinence et cohérence du <i>projet pédagogique prospectif</i> (source: dossier d'enseignement)		
Conception des enseignements	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): <ul style="list-style-type: none"> - contrat pédagogique (incluant la contribution aux profils d'enseignement des filières concernées) - vision de l'intégration des missions d'enseignement et de recherche 		
	Le rapport de circonstance est favorable pour cette dimension (source: commission pédagogique)		
Prestation des enseignements	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): <ul style="list-style-type: none"> - éléments mis en œuvre pour favoriser les apprentissages et la réussite des étudiants 		
	Le rapport de circonstance est favorable pour cette dimension (source: commission pédagogique)		
Evaluation des	Les éléments requis pour cette		

apprentissages des étudiants	dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): - cohérence des examens (et autres évaluations) avec les objectifs et méthodes d'enseignement		
	Le rapport de circonstance est favorable pour cette dimension (source: commission pédagogique)		
Maîtrise pédagogique, exercée au sein d'une équipe	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): - exploitation des résultats de l'évaluation des enseignements pour améliorer ceux-ci		
Développement professionnel, réflexivité, positionnement	Les éléments requis pour cette dimension sont présents et pertinents (source: dossier d'enseignement): - vision propre de la mission d'enseignement - activités de recherche en pédagogie et didactique		
Implication en termes de responsabilité de gestion liée à l'enseignement	(pour mémoire: pas d'élément requis)		

Commentaire libre:

2. MISSIONS DE RECHERCHE

		Évaluation (A-E)	Commentaire
Projet de recherche	Pertinence, cohérence, faisabilité et originalité du <i>projet de recherche</i>		
Publications	- Qualité et diffusion des publications (Seules sont prises en compte les publications reprises dans DI-Fusion)		
	Dimension internationale des publications		
Recherche collective	Organisation de colloques, de workshops, direction de thèses, etc.		

Collaborations extérieures	Appartenance à des réseaux de recherche, responsabilité au niveau international		
Séjours de recherche hors Communauté française de Belgique	Mobilité générale		
Implication en termes de responsabilité de gestion	Direction de centre, de groupes de recherche ou de projets (y compris la gestion de contrats)		
Marques de notoriété scientifique	Prix, distinctions, présentation dans des revues spécialisées, invitations à des jurys de thèse à l'étranger, à des séminaires internationaux, etc.		

Commentaire libre:

3. MISSIONS DE SERVICE A LA COLLECTIVITE

	Préciser + depuis quand	Évaluation (A-E)	Commentaire
Activités de coopération au développement			
Activités de vulgarisation			
Conseil et consultance hors ULB non rémunérée			
Transfert de technologie et de savoir			
Implication dans la gestion de l'ULB*			

* Cette rubrique inclut notamment la participation active aux salons étudiants et autres activités de promotion de l'ULB et d'information sur les études universitaires.