

hep/

**Politique de
formation et de
développement
professionnel
du personnel
de la HEP Vaud**

Mai 2018

En regard des enjeux d'une haute école à vocation académique et professionnelle et dans le sens d'un renforcement de la capacité d'autonomie de l'institution, la HEP Vaud définit une politique institutionnelle qui précise la mission, les principes et les objectifs qu'elle poursuit en matière de formation et de développement professionnel de l'ensemble de son personnel.

Mission

Consciente que les collaboratrices et collaborateurs sont appelés à évoluer tout comme l'ensemble de l'institution et de notre société, au sein d'un environnement toujours plus ouvert, rapide et diversifié obligeant à mobiliser des compétences d'adaptation, de communication et d'agilité toujours plus grandes, et consciente que la qualité de ses prestations dépend de la qualité du travail de chaque collaboratrice et collaborateur, la HEP Vaud soutient et encourage toute action contribuant à la formation et au développement professionnel de son personnel.

Plus particulièrement, dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, la HEP Vaud investit dans la relève scientifique de son personnel d'enseignement et de recherche ainsi que dans la formation professionnelle auprès des métiers de service et de support. Elle soutient et promeut également l'actualisation et l'acquisition de nouvelles connaissances, le développement des compétences professionnelles ainsi que l'acquisition de qualifications auprès de l'ensemble de son personnel.

Pour mener à bien cette mission de formation et de développement professionnel, la HEP Vaud fait appel à des savoirs et des expertises aussi bien internes (au travers notamment de ses centres de soutien) qu'externes (au travers de partenariats notamment avec les hautes écoles universitaires).

Principes

La HEP Vaud considère la formation et le développement professionnel du personnel en tant que

- droit à une professionnalité évolutive
- responsabilité partagée
- contribution aux enjeux stratégiques de l'institution
- droit pour toutes et tous

Droit à une professionnalité évolutive

S'inscrivant dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, ce

principe répond au besoin constant d'actualisation et de développement des connaissances et des compétences dans le cadre de l'évolution professionnelle de chacun·e.

Ainsi, la HEP Vaud soutient chaque collaboratrice et collaborateur dans le développement de son employabilité, que ce soit au travers d'études menant à l'acquisition d'un titre ou par le renforcement et le développement de son professionnalisme.

Responsabilité partagée

La formation continue relève de la responsabilité professionnelle de chaque collaboratrice et collaborateur. A ce titre, chacun·e est responsable de s'assurer de l'actualisation de ses connaissances en regard de l'évolution du contexte professionnel, du renforcement et du développement des compétences nécessaires à son activité professionnelle, de son évolution et de sa progression professionnelles.

En complément à cette responsabilité individuelle, s'exerce la responsabilité d'encadrement des responsables d'unité qui de par leur travail de proximité avec leurs équipes, assurent le management des compétences et contribuent en premier lieu à l'identification des besoins en formation de leurs collaboratrices et collaborateurs, en fonction notamment des évaluations périodiques de leur personnel et du plan de développement stratégique de leur unité.

En appui à la responsabilité individuelle des collaboratrices et collaborateurs et à celle de chaque responsable d'unité, le Comité de direction de la HEP Vaud exerce sa responsabilité institutionnelle au travers de sa politique institutionnelle en matière de formation et de développement professionnel de l'ensemble du personnel de la HEP et, dans la limite des moyens alloués par son budget, par la mise à disposition des ressources facilitant l'accès aux prestations de formation.

Contribution aux enjeux stratégiques de l'institution

La formation et de développement professionnel du personnel de la HEP s'inscrivent dans un processus continu qui consiste pour toute collaboratrice et tout collaborateur à accroître ses connaissances et à développer ses compétences professionnelles. Ce processus continu renforce la capacité de la HEP Vaud en tant qu'institution, à apporter des réponses adaptées, pertinentes, innovantes aux besoins et aux enjeux toujours plus divers et complexes auxquels elle est confrontée.

Ainsi, le développement professionnel de chaque collaboratrice et collaborateur contribue-t-il au développement de l'institution dans son ensemble.

Droit pour toutes et tous

Se former de manière continue est un droit inscrit dans le cadre réglementaire de la HEP Vaud et qui s'adresse tant au personnel d'enseignement et de recherche qu'au personnel administratif et technique.

Ainsi, la HEP Vaud permet à chaque collaboratrice et collaborateur de disposer des mêmes possibilités d'accès et de soutien à des actions de formation et de développement professionnel, indépendamment de ses fonctions ou responsabilités au sein de la HEP et indépendamment de son sexe.

A ce titre, le soutien à la formation est proposé et assuré aussi bien à titre individuel que collectif (équipes d'unité, groupes de responsabilités, groupes de projets, groupes de métiers, etc.).

La HEP Vaud soutient par ailleurs des actions ciblées de formation et de développement professionnel en fonction du parcours professionnel des collaboratrices et collaborateurs et en fonction des responsabilités spécifiques qu'ils et elles assument au sein de l'institution.

Objectifs¹

La mise en œuvre de la mission de la HEP Vaud en matière de formation et de développement professionnel de son personnel s'appuie sur quatre objectifs principaux qui sont portés par l'ensemble de l'institution et de ses acteurs.

Accueillir et intégrer

La HEP Vaud a pour objectif de favoriser l'accueil et l'intégration principalement des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs engagé·e·s, des intervenant·e·s externes ainsi que du personnel en mobilité interne.

Il s'agit en particulier de pouvoir faciliter leur prise de fonction et d'assurer dans les meilleurs délais leur intégration au poste, en répondant notamment à leurs besoins spécifiques en matière de soutien, de formation et d'accès aux outils et informations nécessaires et utiles à leur travail.

En collaboration et en complémentarité, cet objectif est porté

- au niveau institutionnel et transversal, par le Comité de direction et les unités transversales concernées par les nouveaux engagements, les changements de poste et/ou d'unité

¹ NB : Les objectifs de la politique ici présentée sont traduits de manière opérationnelle dans le plan de développement de l'unité RH qui définit des objectifs annuels mesurables.

- au niveau de l'unité d'accueil, par le ou la responsable d'unité, les membres de l'unité concernée, tout·e collègue allant collaborer avec la nouvelle venue ou le nouveau venu ou allant l'intégrer dans une équipe (responsable de pôle, de module, de programme postgrade, etc.) et la nouvelle personne engagée elle-même.

Développer et renforcer le professionnalisme

La HEP Vaud a pour objectif de soutenir et de favoriser le développement et le renforcement du professionnalisme de son personnel d'enseignement et de recherche et de son personnel administratif et technique.

Il s'agit en particulier de pouvoir disposer d'un personnel capable de répondre

- aux missions quotidiennes de la HEP Vaud (enseignement, recherche, contribution à la société, développement institutionnel²) et
- à la double vocation académique et professionnelle de l'institution

ainsi que de faire face à l'évolution institutionnelle et des métiers.

En collaboration et en complémentarité, cet objectif est porté

- au niveau institutionnel et transversal, par le Comité de direction et à travers lui, l'unité Ressources Humaines, les centres de soutien (au service du personnel d'enseignement et de recherche), le pôle mobilité ainsi que tout autres unités concernées par le développement et le renforcement du professionnalisme du personnel HEP
- au niveau des unités,
 - par chaque collaboratrice et chaque collaborateur
 - et en particulier par le ou la responsable d'unité notamment dans l'identification de ses propres besoins en formation et en développement professionnel et de ceux de son personnel, à titre individuel et collectif, en particulier lors du processus d'évaluation périodique de son personnel et de lui-même ou elle-même, de la définition de la stratégie de développement de l'unité, sur la base de sa connaissance des besoins et évolutions institutionnels, des départs prévus et relève à assurer au sein de son unité, des profils de son équipe, des différents métiers-fonctions-responsabilités présents dans son unité, etc.

2 Selon « Plan d'intention HEP Vaud 2017-2022 » : Notre mandat

Former la relève

La HEP Vaud a pour objectif le développement de la relève académique et professionnelle, en particulier par le développement des qualifications de l'ensemble de son personnel et par la formation de la jeune génération qui à terme assurera la relève aussi bien dans des postes administratifs qu'académiques.

En matière de **relève académique**, il s'agit en particulier de

- soutenir le personnel d'enseignement et de recherche qui s'engage dans des études conduisant à l'obtention d'un doctorat
- soutenir le personnel d'enseignement et de recherche qui s'engage dans des études conduisant à l'obtention d'un titre diplômant (master, titre postgrade)
- accorder des congés scientifiques aux membres du corps professoral qui s'engagent dans des projets de recherche incluant la publication d'articles
- accompagner des assistant·e·s doctorant·e·s dans leur parcours de formation doctorale
- accueillir des étudiant·e·s dans le cadre de leur stage ou de leurs travaux de fin d'études (Bachelor ou Master provenant de Hautes écoles universitaires, etc.)

Les procédures et conditions d'octroi de chacun de ces soutiens à la relève académique sont définies dans des directives du Comité de direction.

En matière de **relève professionnelle**, il s'agit en particulier de

- soutenir le personnel administratif et technique qui s'engage dans des études conduisant à l'obtention d'un titre diplômant (brevet, diplôme, titre professionnel, master, titre postgrade).
- répondre à la forte volonté politique cantonale en matière de formation professionnelle, en accueillant des apprenti·e·s dans les unités de service de la HEP et en soutenant les collaboratrices et collaborateurs de ces unités dans leur formation pour devenir « formatrices-formateurs en entreprise »
- accueillir des étudiant·e·s dans le cadre de leur stage ou de leurs travaux de fin d'études (maturité professionnelle commerciale, Bachelor ou Master provenant de Hautes écoles spécialisées, etc.)

Les procédure et conditions d'accueil ou d'octroi des soutiens sont définies dans des directives du Comité de direction.

En collaboration et en complémentarité, cet objectif est porté

- au niveau institutionnel et transversal, par le Comité de direction, l'unité Ressources Humaines, les unités de services (accueil d'appren-ti-e-s), les professeur-e-s HEP ou professeurs formateurs titulaires d'un doctorat (accueil d'assistant-e-s), toute unité souhaitant accueillir un-e stagiaire, ainsi que toutes autres unités concernées par le développe-ment de la relève académique et professionnelle
- au niveau des unités,
 - par chaque collaboratrice et chaque collaborateur
 - et en particulier par le ou la responsable d'unité notamment dans l'identification de ses propres besoins en formation et en dévelop-pement professionnel et de ceux de son personnel, à titre individuel et collectif, en particulier lors du processus d'évaluation périodique de son personnel et de lui-même ou elle-même, de la définition de la stratégie de développement de l'unité, sur la base de sa connais-sance des besoins et évolutions institutionnels, des départs prévus et relèves à assurer au sein de son unité, des profils de son équipe, des différents métiers-fonctions-responsabilités présents dans son unité, etc.

Accompagner et conseiller

La HEP Vaud a pour objectif d'accompagner et de conseiller toute collabora-trice et tout collaborateur dans leur réflexion en matière de formation et de développement professionnel. Il s'agit en particulier d'offrir un soutien dans l'accompagnement de carrière, l'identification des besoins en formation, l'information sur les ressources et les offres existantes, sur le cadre légal, sur les soutiens possibles, etc. Il s'agit également de favoriser les liens avec les expertises à l'interne afin de faciliter l'échange de connaissances et de pratiques entre pairs.

L'accompagnement peut se faire à titre individuel ou pour une équipe.

Il est également à disposition de tout-e responsable d'unité et peut porter dans ce cas, sur un soutien à leur réflexion stratégique en matière de mana-gement des compétences au sein de leurs unités (par exemple, évaluations périodiques, aide à l'identification des besoins en formation de l'équipe, à l'ingénierie de formation, etc.)

Cadre réglementaire et prescriptif en matière de formation et de développement professionnel

Pour le personnel administratif et technique :

- Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD), section III Entretien d'appréciation et formation
- Règlement sur la formation continue du 9 décembre 2002 (RForm)

LPers Art. 37 Formation générale

- ¹ L'Etat et les collaborateurs partagent la responsabilité du maintien d'une formation suffisante.

LPers Art. 38 Formation imposée

- ¹ L'autorité d'engagement peut imposer une formation qu'elle juge nécessaire au maintien du niveau de prestations du collaborateur. Le Conseil d'Etat détermine dans quelle mesure elle met à disposition le temps et les moyens nécessaires.

LPers Art. 39 Congé de formation

- ¹ Chaque année, le collaborateur a droit à un congé de formation de trois jours, sur le temps de travail, aux fins de perfectionnement professionnel. Le choix de la formation est agréé par le chef de service ou la personne qu'il aura désignée.
- ² Le Conseil d'Etat peut instaurer d'autres congés formation de durée plus importante, rétribués ou non.

RForm Art. 2 But de la formation

- ¹ Dans le but d'améliorer la qualité des prestations des collaborateurs, le Conseil d'Etat prend les mesures propres à développer leurs compétences personnelles et professionnelles.

RForm Art. 4 Définition

- ¹ La formation continue couvre l'ensemble des activités permettant d'actualiser les connaissances et de répondre aux besoins des compétences actuelles et futures.

RForm Art. 5 Types de formation continue

- ¹ La formation continue couvre :
- a. la formation initiale qui permet à un nouveau collaborateur de se familiariser avec le domaine et l'environnement spécifique à son travail;
 - b. le perfectionnement professionnel qui vise le développement de compétences directement liées aux exigences professionnelles actuelles ou futures;
 - c. le perfectionnement non professionnel qui comprend toute activité de développement des compétences d'une personne qui ne sont pas directement liées à l'activité professionnelle.

Pour le personnel d'enseignement et de recherche :

- Loi sur la Haute Ecole Pédagogique du 12 décembre 2007 (LHEP)
- Directive 03_03 Cahier des charges des enseignants HEP du 24 mars 2014

LHEP Art. 6 Relève

- ¹ La HEP encourage le développement des compétences de son corps enseignant ; elle participe, en collaboration avec d'autres hautes écoles, à l'effort de relève dans les do-

maines de la pédagogie, de la didactique et des sciences de l'éducation.

D03_03 Art. 5 Obligations du corps enseignant

Formation continue personnelle

⁶ La formation continue professionnelle constitue un droit et un devoir de chaque membre du corps enseignant HEP.

D03_03 Art. 2, B

La recherche englobe les travaux de création entrepris de façon systématique en vue d'accroître la somme des connaissances, ainsi que l'utilisation de cette somme de connaissances pour de nouvelles applications (développement) et/ou pour élargir des connaissances. La propre formation à la recherche, l'actualisation de ses connaissances méthodologiques et thématiques appartient intrinsèquement à toute activité de recherche

- a. lectures, approfondissement et suivi de l'évolution des connaissances dans le cadre de projets, présentation et discussion de résultats, participation sans contribution publiée à des congrès et colloques
- b. Rédaction de publications et rapports, contributions publiées à des congrès et colloques, activités de valorisation et de transferts des résultats de la recherche, contribution à des comités de rédaction
- c. Manifestations scientifiques : organisation de congrès, de colloques scientifiques et d'autres manifestations
- d. Réseau scientifique et professionnel : collaborations inter-institutionnelles, nationales ou internationales, expertises de travaux scientifiques pour diverses institutions, participation à des commissions de recherche, révision de publications pour des revues scientifiques
- e. Recherche doctorale : conception et réalisation d'une recherche doctorale (peut également faire l'objet d'un soutien relevant de la formation personnelle des collaborateurs de la HEP)

D03_03 art. 2, E. Autres activités

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

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

Pour l'ensemble du personnel HEP

- Accréditation institutionnelle de l'agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité (AAQ) du 1er janvier 2016

4.3 Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer que la haute école ou l'autre institution du domaine des hautes écoles soutient le développement de carrière de l'ensemble du personnel, en particulier de la relève scientifique.

L'évaluation du développement de carrière pour le personnel englobe notamment les aspects d'égalité des chances, de formation continue et d'autres mesures de soutien au développement professionnel (conseil,

congés scientifiques, stages, «protected time» pour la recherche et le développement de projets, etc.), de perspectives de carrière et de mesures pour la relève interne.

Il implique également des perspectives de carrière pour son personnel et favorise la relève interne jusqu'aux niveaux supérieurs.