

**hep/** Politique  
Ressources  
humaines

**La politique des Ressources humaines de la HEP Vaud s'inscrit dans le cadre légal défini par un ensemble de lois et leurs directives d'applications (LHEP, RLHEP, LPers, RLPers) ainsi que dans le cadre législatif plus large du Canton. Cette politique RH se réfère à un cadre législatif de droit public, la Loi du travail et le Code des obligations ne s'appliquant pas, à l'exception de quelques dispositions.**

En terme de ressources humaines, la HEP Vaud comprend le personnel d'enseignement et de recherche (PER) et le personnel administratif et technique (PAT).

La HEP Vaud est une haute école « à taille humaine », qui souhaite maintenir un climat de travail convivial qui privilégie le contact entre les membres de son personnel au travers de différentes activités et instances ancrées dans l'institution. La HEP Vaud entretient un esprit collaboratif à la fois souple et critique, afin de répondre aux principes d'amélioration continue et de responsabilité sociale.

La politique RH de la HEP Vaud vise à définir les pratiques venant appuyer les intentions définies dans son plan stratégique. Un des grands défis de l'institution est de poursuivre son développement grâce à un personnel toujours pleinement engagé et investi dans la vision d'excellence de l'institution.

## **Collaboratrice, collaborateur**

Chaque membre du personnel constitue une ressource précieuse pour la HEP Vaud, et il est attendu selon la valeur de l'excellence de l'institution qu'elle ou il donne le meilleur de soi-même selon ses possibilités dans le cadre professionnel stimulant mis à disposition. L'unité Ressources humaines accompagne l'intégration au quotidien des valeurs de la charte éthique, à savoir le respect, l'autonomie, la responsabilité, la coopération et l'ouverture, et veille à offrir un environnement de travail sain et propice au développement de chacune et chacun. Dans les moments de doute qui surgissent parfois au long du parcours professionnel, l'unité offre un espace d'écoute et de dialogue permettant d'envisager l'avenir avec plus de sérénité.

## **L'évolution des besoins**

Le règlement d'application (RLHEP, art. 5 et 6) précise les modalités de sa préparation par l'intermédiaire d'un plan d'intentions et de son suivi. Ces outils de planification, actualisés au début de chaque législature de cinq ans, offrent des repères en vue d'orienter au mieux les besoins de la HEP Vaud en personnel. Dans le cadre de la planification ou de l'anticipation des besoins, une attention particulière est portée à la qualité de l'échange et du contact.

La HEP encourage le développement et l'optimisation des outils de gestion et se préoccupe de favoriser la transparence de l'information.

## Recrutement

La HEP fixe des exigences élevées à l'engagement des personnes amenées à enrichir les équipes actuelles et la qualité de ses prestations.

Elle encourage la promotion interne et les évolutions professionnelles dans la limite des possibilités et des intérêts de l'institution. La HEP garantit le respect de l'égalité des chances et de la diversité. Parmi des candidatures externes et internes en compétition, le choix se portera sur la personne avec les meilleures compétences. Elle encourage les profils mettant en valeur des capacités d'évolution dans un contexte RH qui favorise le développement professionnel tout au long de la vie.

L'Unité des Ressources humaines est garante du respect des différents processus de recrutement, ainsi que du cadre légal pour le personnel administratif et technique, et le personnel d'enseignement et de recherche.

Plus spécifiquement pour le personnel d'enseignement et de recherche, les exigences demandées conjuguent qualifications scientifiques et professionnelles. Elles se déclinent selon les besoins du cahier des charges de chacune des fonctions. Les procédures de sélection participatives et ouvertes aux partenaires sont à même de contribuer à l'objectivité, à la qualité scientifique et la pertinence professionnelle des engagements réalisés.

## Management

La fonction d'encadrement exige un engagement au quotidien pour accompagner les différentes équipes vers les enjeux institutionnels, ainsi qu'une cohérence personnelle prenant appui sur un comportement exemplaire.

L'unité Ressources humaines soutient les responsables d'unité dans leurs activités en les conseillant et en les accompagnant dans la gestion RH de leurs collaboratrices et collaborateurs (recrutement, cadre légal, départs, évaluations périodiques, formation et développement professionnel, etc.). Elle les incite à soigner l'accueil et l'intégration du personnel nouvellement engagé, à favoriser un encadrement de proximité et d'écoute et à adopter des modes de travail basés sur la collaboration, la confiance, le dialogue et le respect. Elle les encourage à promouvoir la formation et le développement des connaissances et des compétences de leurs collaboratrices et collaborateurs.

## Développement des compétences et de la relève

Dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie, la HEP Vaud soutient la relève scientifique de son personnel d'enseignement et de recherche, l'accueil et la formation d'assistantes et assistants ainsi que la formation professionnelle continue en lien avec les métiers de service et de support (formation d'apprentis). Elle promeut également l'actualisation et l'acquisition de nouvelles connaissances, le développement permanent de compétences professionnelles et d'acquisition de qualifications.

## Attractivité

La HEP Vaud porte un soin particulier à développer des conditions de travail attractives et de qualité qui s'inscrivent dans la durabilité. Elle se soucie du climat de travail ainsi que de la santé et de la sécurité au travail de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle participe et met en place des groupes représentatifs afin de favoriser la prévention et la remontée de situations posant problème et nécessitant une action correctrice. Elle est ouverte à la recherche de solutions en matière d'aménagement du travail et de flexibilisation du temps de travail. Elle favorise la réinsertion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. Le bilan social annuel permet d'avoir une vue d'ensemble et de cibler des actions préventives.