



**Bureau  
d'information  
et de  
communication**

Rue de la Barre 2  
1014 Lausanne

## **COMMUNIQUÉ DU CONSEIL D'ETAT**

### **Le Canton de Vaud se dote d'une stratégie RH ambitieuse**

**Le Conseil d'Etat a défini sa stratégie des ressources humaines 2018-2022. Celle-ci s'appuie sur le programme de législature et vise à approfondir la politique RH déployée depuis 2011. Avec ses quatre axes stratégiques, elle permettra de poursuivre la politique d'attractivité et d'exemplarité de l'Etat employeur.**

L'Etat déploiera sa stratégie RH dans quatre domaines : des conditions de travail attractives, une fonction d'encadrement compétente et reconnue, le soutien à l'évolution professionnelle des collaboratrices et collaborateurs et le pilotage à l'aide d'un système d'information RH performant. Ces quatre axes permettront de consolider la vision déployée dans la précédente stratégie RH 2011-2015 et qui concourrait elle aussi à faire de l'Etat un employeur attractif et exemplaire.

Face à l'évolution du marché du travail qui devient de plus en plus concurrentiel et afin de continuer d'attirer les personnes à fort potentiel, l'Etat poursuivra le développement et la promotion de conditions de travail attractives.

La précédente stratégie RH avait par exemple permis de tester puis d'adopter la possibilité du télétravail, une réflexion sur les conditions de travail qui a entre autres conduit au doublement de la durée du congé d'adoption et d'accroître la présence de l'Etat employeur en ligne et sur le marché du travail. La stratégie 2018-2022 approfondira cette politique d'attractivité grâce notamment au déploiement d'un plan d'égalité salariale et à la mise en œuvre d'une politique de l'apprentissage ambitieuse qui créera 150 places d'apprentissage supplémentaires et de nouvelles filières au sein de l'administration cantonale. L'Etat consolidera aussi sa présence sur les réseaux sociaux afin d'affirmer son image d'employeur exemplaire.

Du point de vue de l'encadrement des collaborateurs, l'Etat renforcera le développement des compétences managériales, notamment grâce au lancement, dès 2019, d'une formation pour tous les nouveaux cadres de l'administration. Les cadres seront ainsi mieux formés dans leur rôle, ce qui leur permettra d'avoir un impact positif sur la motivation des collaborateurs et collaboratrices et la qualité de leur travail. Par ailleurs, l'Etat prévoit de développer un dispositif pour mieux identifier les

futurs cadres et préparer la relève à l'interne.

L'Etat intensifiera également le soutien à l'évolution professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs. La stratégie 2011-2015 avait permis de développer les bilans de compétences, et cet outil sera généralisé d'ici à 2022. De plus, l'accompagnement des collaborateurs et collaboratrices dans leur carrière sera renforcé, leurs perspectives d'évolution professionnelle développées, et les possibilités de formation continue diversifiées.

Pour compléter ces actions, l'Etat poursuivra l'implémentation d'un nouveau système d'information performant, afin de se doter d'instruments modernes lui permettant de piloter efficacement les activités RH et d'ajuster sa politique RH en conséquence. La stratégie 2011-2015 avait permis la mise en place d'un nouveau moteur de paie. D'ici à 2022, la digitalisation se poursuivra et permettra une gestion simplifiée et plus efficiente de plusieurs activités RH.

Bureau d'information et de communication de l'Etat de Vaud

Lausanne, le 22 janvier 2019

#### **RENSEIGNEMENTS POUR LA PRESSE UNIQUEMENT**

DIRH, Filip Grund, chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud

#### **TÉLÉCHARGEMENTS**