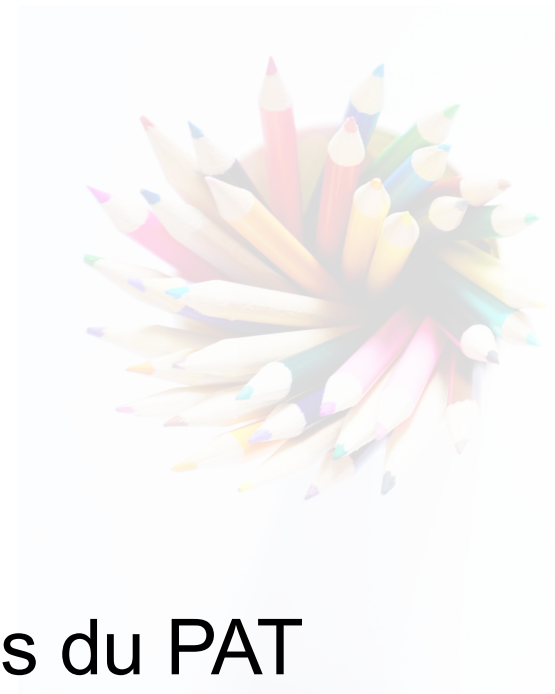




MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS
FAVORISANT UNE ÉVOLUTION DANS LES
CARRIÈRES DU PAT
CONSEIL DE L'UNIL
20.06.2024

CONTEXTE ET ENJEUX



- Mesure du Plan d'intentions (4.1.2)
- Renforcement du soutien aux carrières du PAT et de la mobilité interne
- Vers une vision transversale des évolutions de carrière à l'UNIL

CARRIÈRES DU PAT, DE QUOI PARLE-T-ON ?

La **mobilité interne** désigne un changement de poste d'un·e collaborateur·rice au sein du même employeur : l'UNIL.

Elle peut être :

- **horizontale** : le·la collaborateur·rice change d'unité ou passe sur un poste différent en conservant le même niveau, au sein de l'UNIL. Il s'agit d'un **transfert** ;
 - **verticale** : le niveau de responsabilité diminue ou augmente. Il s'agit d'un changement de classe salariale, pouvant être une **promotion** ;
- Les deux peuvent être cumulées : il s'agit alors d'un **transfert avec changement de classe salariale**.

ainsi que :

- **volontaire** : sollicitée par le·la collaborateur·trice qui en émet le souhait auprès de sa hiérarchie ou qui postule à une offre d'emploi diffusée en interne ;
- **pilotée** : impulsée par une autre personne que le·la collaborateur·trice : son responsable hiérarchique, la Direction, Décanat, le Service RH, en principe par une réorganisation ou un changement dans le poste (évolution des besoins ; individuels ou organisationnels).



ETAT DES LIEUX DE L'EXISTANT ET STATISTIQUES

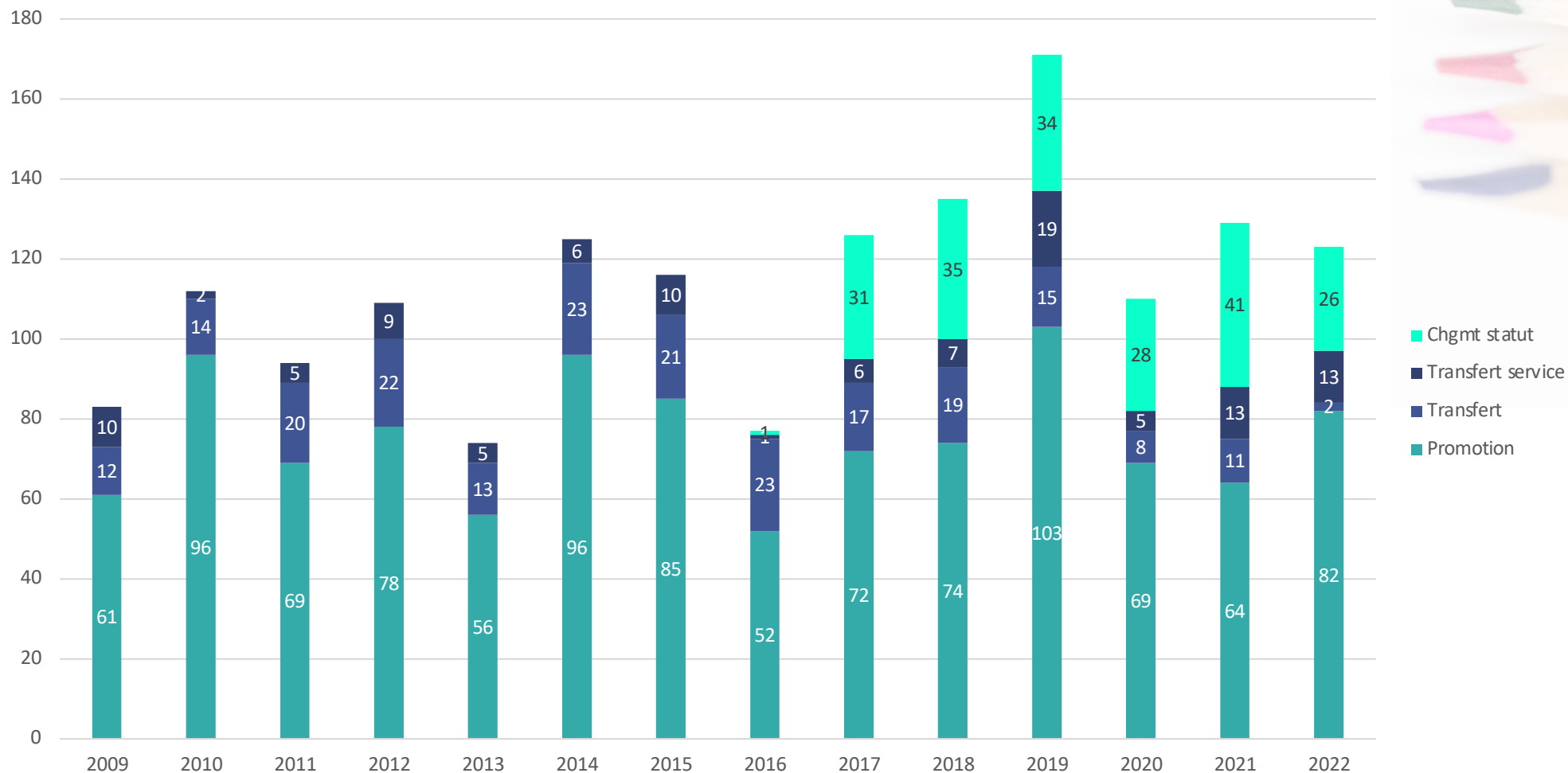
- Depuis 5 ans, 24% du PAT actif au 15 novembre 2022 a eu une mobilité interne*
- Moyenne de 8,69% de mobilité interne par an*

**Tout mouvement confondus (promotions, transferts, changements de statut)*

ETAT DES LIEUX DE L'EXISTANT ET STATISTIQUES



Promotion, transfert et changement de statut par année

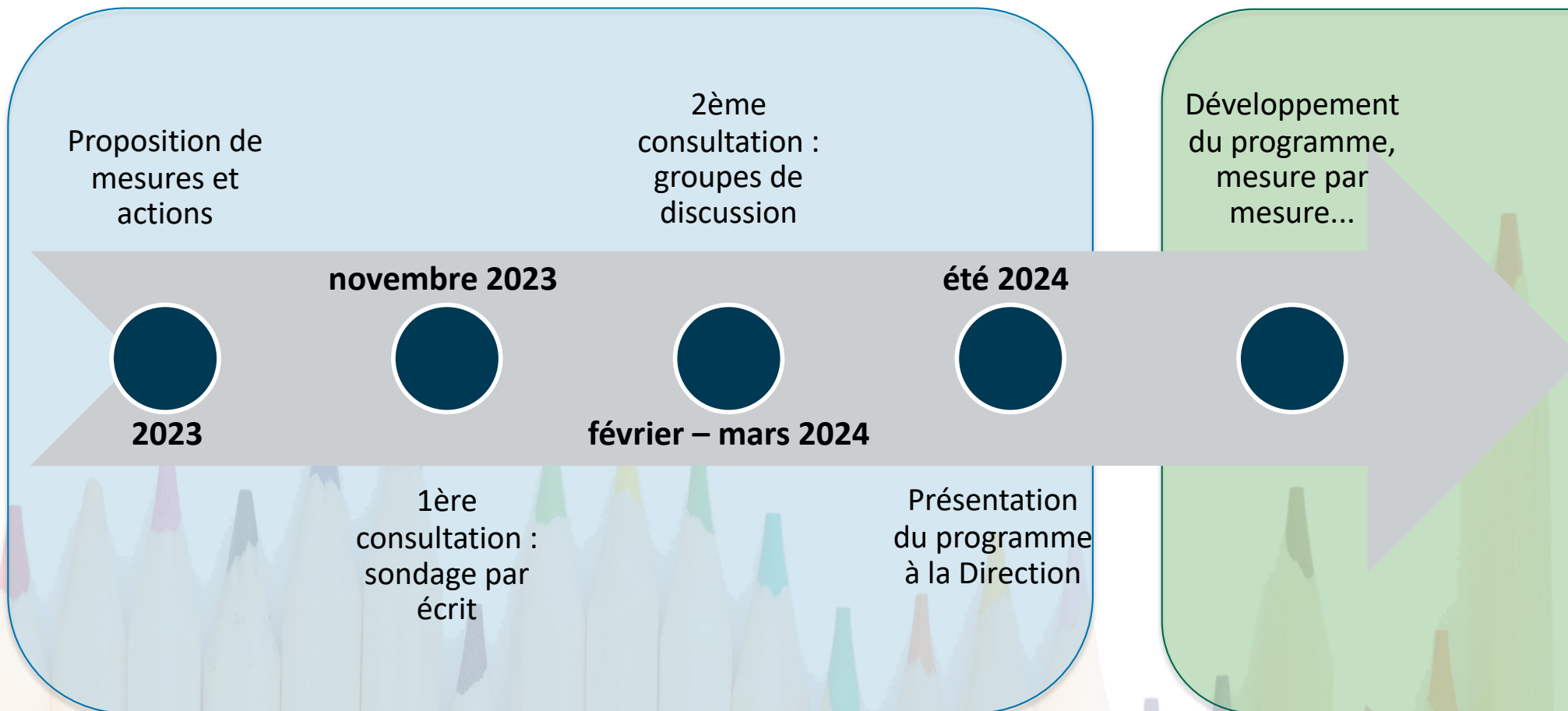


UNIL | Université de Lausanne

ETAPES DU PROGRAMME

Phase de conception

Mise en œuvre



CONTEXTE ET ENJEUX



- 3 axes d'intervention:
 1. Développement et valorisation des compétences
 2. Promotion de la mobilité interne
 3. Réflexion sur les conditions de travail

- 5 mesures:
 1. Formation continue
 2. Conseils et soutien
 3. Mobilité transversale
 4. Analyse et réponse aux besoins organisationnels
 5. Soutien à la conciliation travail - vie privée

1. FORMATION CONTINUE

- Clarification de la politique de formation pour le PAT
- Consolidation de l'offre de formations pour le PAT
- Information, sensibilisation et formation, notamment des nouvelles et nouveaux membres du personnel, et des cadres à l'UNIL
- Nouvel outil de bilan annuel et processus de feedback
- Etoffer l'offre de formation par différents modes d'apprentissage

2. CONSEILS ET SOUTIEN

- Communication sur les possibilités de carrières du PAT
- Prestations d'information, conseil, bilan de compétences
- Clarifier les besoins correspondants aux différents statuts du PAT
- Réseaux d'échanges d'expériences
- Valorisation d'exemples de carrières

3. MOBILITÉ TRANSVERSALE

- Banque de profils disponibles (taux, compétences)
- Communication sur le portail de carrières internes
- Attention particulière pour les candidatures internes
- Renforcer les processus de recrutement
- Accompagnement et soutien en cas d'absence de longue durée (maladie/accident)

4. ANALYSE ET RÉPONSE AUX BESOINS ORGANISATIONNELS

- Planifier les évolutions de postes
- Soutenir les évolutions des compétences nécessaires
- Mettre en place des outils de pilotage

5. SOUTIEN À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PRIVÉE

- Révision de la directive « Congés pour raisons familiales »
- Enquête de satisfaction, notamment sur les formes de travail flexible et mobile



RETOUR GÉNÉRAL DES CONSULTATIONS

- Large soutien du projet et des mesures
 - Valoriser et soutenir l'encadrement de proximité
 - Renforcer les relais de l'employeur
- Clarifier / visibiliser ce qui existe déjà
 - Mettre les ressources nécessaires à disposition
 - Développer des outils simples et efficaces
- Penser l'application des mesures par niveau
 - Institutionnel
 - Garantir un cadre / développer des outils
 - Former le personnel encadrant
 - Renforcer le suivi des bonnes pratiques au niveau du SRH
 - Collectif
 - Individuel

PROCHAINES ETAPES



1. Présentation en Direction du rapport des consultations et validation du plan d'action et de communication
2. Développement du programme des Carrières du PAT
 - Mise en œuvre progressive des mesures selon la priorisation et l'articulation des différents projets



MERCI

Pour toute question ou commentaire :
Carrieres-PAT@unil.ch