

Rapport d'activité
2021

**HAUTE ÉCOLE
D'INGÉNIERIE
ET DE GESTION
DU CANTON
DE VAUD**



TABLE DES MATIÈRES

I. CONTEXTE GÉNÉRAL	5
II. INDICATEURS COMMENTÉS	7
A. ENSEIGNEMENT	7
B. RECHERCHE APPLIQUÉE ET DÉVELOPPEMENT	22
C. PRESTATIONS DE SERVICE À DES TIERS	23
D. MÉDIAS	24
E. COLLABORATION AVEC DES INSTITUTIONS DE FORMATION ET DE RECHERCHE SUISSES ET ÉTRANGÈRES	24
F. GESTION DU PERSONNEL	28
G. GESTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DES INFRASTRUCTURES	31
H. GOUVERNANCE	33
I. ÉGALITÉ DES CHANCES	34
III. SUIVI DU MANDAT DE PRESTATIONS CONCLU AVEC LA HES-SO	40
IV. RÉALISATION DES MISSIONS PARTICULIÈRES CONFIÉES PAR LE DÉPARTEMENT	41
V. LISTE DES ACRONYMES UTILISÉS	42

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

L'année 2021 s'est déroulée, comme la précédente, dans des conditions particulières liées à la pandémie de SARS-CoV-2. La HEIG-VD a poursuivi ses missions en s'adaptant à cette situation exceptionnelle.

COVID-19

La cellule *ad hoc*, en charge de l'élaboration du plan de protection et de ses ajustements en fonction des décisions des autorités, a fonctionné toute l'année.

Pendant le semestre de printemps, les enseignements ont été dispensés à distance, sauf certains laboratoires. Les évaluations continues et les examens ont été réalisés en présentiel.

Le 15 septembre, le Conseil d'État vaudois prenait un Arrêté sur la restriction d'accès aux hautes écoles aux personnes disposant d'un certificat COVID-19. Les activités d'enseignement et de recherche du Bachelor, du Master et du Doctorat étaient dispensées en présentiel, accessibles aux personnes disposant d'un certificat COVID-19 ou d'une attestation cantonale délivrée suite à un test salivaire groupé – les tests sur site ayant débuté le 4 octobre. Pendant la phase de transition, du 15 septembre au 15 novembre, une alternative à l'enseignement, notamment à distance, devait être proposée aux étudiant·e·s.

Les conditions d'accès aux sites ont conduit à la mise en œuvre de contrôles des certificats COVID-19 et des attestations cantonales, réalisés à l'entrée ou à la sortie des salles de classe. Des contrôles ont aussi été réalisés aux entrées des cafétérias et lors de manifestations institutionnelles.

Les cérémonies de remise des titres de Bachelor, en décembre, ont pu avoir lieu en présentiel, contrairement à l'année 2020.

Le dispositif d'aide préexistant au sein de la HEIG-VD (consultation psychologique, aide sociale et juridique par Jet Service, aumônerie) a été fortement sollicité dans le contexte particulier du COVID-19. Un soutien financier extraordinaire (État de Vaud et HES-SO) a été actif pour les étudiant·e·s jusqu'en juillet 2021.

En matière de Ra&D, les activités en lien avec les acteurs du secteur de la santé (EMS, hôpitaux,...) ont été freinées par la crise sanitaire. Cette dernière a aussi eu un impact sur les approvisionnements, notamment en composants électroniques.

En 2021, le Centre Ra&D de la HEIG-VD a lancé un appel à projets pour soutenir des entreprises et organisations vaudoises connaissant des difficultés suite à la crise sanitaire. Les financements, sur fonds internes, ont été attribués sur concours et douze projets ont été réalisés.

Au cours de l'année, le Conseil fédéral a successivement imposé, levé, vivement recommandé puis imposé à nouveau le télétravail. Celui-ci a été pratiqué par les membres du personnel de la HEIG-VD en concertation avec leurs responsables, en fonction de la nature de leurs tâches et selon une organisation garantissant le bon déroulement des activités de l'entité concernée.

Formation

Le nombre total d'étudiant·e·s en Bachelor (1608) reste stable par rapport à 2020 (1614), mais le nombre d'étudiant·e·s de 1^e année diminue légèrement (-7% en économie d'entreprise et -5% dans les filières d'ingénierie).

La HEIG-VD a ouvert, en janvier 2021, un poste de responsable de missions stratégiques en charge entre autres de la stratégie institutionnelle de recrutement des étudiant·e·s, qui a conduit à l'engagement de Madame Marie Jobin. L'une des premières actions entreprises a porté sur les séances d'information destinées à faire connaître les filières Bachelor à la HEIG-VD: l'éventail des centres professionnels et des établissements du secondaire II visités a été élargi et le contenu des présentations revisité. Un effort a été porté sur l'interaction directe via le *chat* lorsque les présentations étaient données également en ligne.

Une promotion plus active des métiers MINT et des études à temps partiel et en emploi est en cours de développement.

Conscient de l'importance des réseaux internationaux, interculturels et interdisciplinaires dans le contexte professionnel de ses diplômé·e·s, le Département HEG a lancé, à la rentrée 2021, une Attestation en compétences interculturelles: reposant sur l'offre de formation et d'activités existantes de la filière Économie d'entreprise, elle valorise les compétences acquises dans le cadre de certains cours et d'au moins deux expériences d'immersion et d'application. Les premières attestations seront délivrées aux étudiant·e·s concerné·e·s en 2023.

Recherche appliquée & développement

Le nombre de projets est en hausse par rapport à 2020.

Plus de la moitié des instituts ont connu une croissance du volume de projets par rapport à 2019.

Innovation et entrepreneuriat

Citons [Transverse](#), un studio créatif spécialisé en expérience utilisateur dans le domaine numérique (*User Experience*), lancé par trois étudiantes en Ingénierie des médias en cours d'études. De l'audit à la stratégie, en passant par la conception, la partie créative et l'évaluation finale, leur approche couvre une palette complète.

Institution

Madame Ana Maria Nogareda a été nommée directrice adjointe en charge des affaires académiques le 1^{er} décembre 2021. Le poste de directeur·trice opérationnel·le, qu'elle occupait jusqu'alors, a été mis au concours.

Madame Sarah Turin Studach a été engagée en qualité de cheffe du Service communication & vie du campus le 1^{er} mai 2021.

L'institution a développé, en 2021, la valorisation de ses différentes activités à l'interne et à l'externe: le lien avec divers médias locaux et spécialisés a été renforcé et le réseau des *alumni* a été redynamisé afin d'enrichir les échanges entre la HEIG-VD et ses diplômé·e·s.

II. INDICATEURS COMMENTÉS

A. ENSEIGNEMENT

1. Admissions

La HEIG-VD n'a pas de filière Bachelor régulée ou faisant l'objet d'un concours d'admission.

Elle n'a pas de filière Master organisée sous sa responsabilité: les quatre filières Master offertes sont organisées par la HES-SO.

Le chapitre 1 n'est dès lors pas traité.

2. Cours préparatoires

A. Semestre préparatoire

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020
2.1 Nombre d'étudiant·e·s, état au 15.10	2.1.1 Par genre	Femmes	1	1
		Hommes	17	20
	2.1.2 Par voie d'accès	Maturité gymn.	-	-
		Maturité spé.	2	-
		Maturité pro.	2	4
		Titre étranger	1	2
		Autre	13	15
	2.1.3 Par provenance	Vaud	15	19
		Cantons CIIP	3	2
		Autres Cantons	-	-
		Étranger	-	-
	2.1.4 Total	Total	18	21

2.2 Commentaires

11 des 13 étudiant·e·s immatriculé·e·s sans maturité ou titre étranger ont été admis·e·s sur dossier. Les 2 autres étaient au bénéfice d'un titre de technicien·ne ET/ES.

B. Année préparatoire future ingénieure (APFI)

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020
2.1 Nombre d'étudiantes	2.1.1 Par genre	Femmes	14	21
		Hommes	-	-
	2.1.2 Par voie d'accès	Maturité gymn.	11	16
		Maturité spé.	-	1
		Maturité pro.	1	3
		Titre étranger	1	1
		Autre	1	-
	2.1.3 Par provenance	Vaud	9	14
		Cantons CIIP	5	5
		Autres Cantons	-	-
		Étranger	-	2
	2.1.4 Total	Total	14	21

2.2 Commentaires

En 2021, 5 personnes inscrites se sont désistées pour des raisons personnelles avant le début des cours, ce qui est davantage que d'habitude.

Le nombre total d'étudiantes revient au niveau des années 2014-2015, alors qu'un pic avait été constaté en 2017 (30), 2018 (28) et 2019 (31).

Cette tendance peut s'expliquer par le contexte de la pandémie: une partie des étudiantes s'inscrivent à l'APFI suite à un échec à l'EPFL. Or les échecs au second semestre de l'année académique 2019-2020 n'ont pas été comptabilisés suite à la fermeture des HE au printemps; les étudiantes de l'EPFL en échec ont ainsi pu répéter leurs examens dans le but d'y poursuivre leur cursus.

Les séances d'information pour présenter l'APFI à l'EPFL au début du semestre de printemps, suspendues en 2020 et 2021, reprendront en 2022.

C. Total

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020
2.1 Nombre d'étudiantes	2.1.1 Par genre	Femmes	15	22
		Hommes	17	20
	2.1.2 Par voie d'accès	Maturité gymn.	11	16
		Maturité spé.	2	1
		Maturité pro.	3	7
		Titre étranger	2	3
		Autre	14	15
	2.1.3 Par provenance	Vaud	24	33
		Cantons CIIP	8	7
		Autres Cantons	-	-
		Étranger	-	2
	2.1.4 Total	Total	32	42

3. Formations Bachelor

3.1 Nombre total d'étudiant·e-s immatriculé·e-s, état au 15.10

3.1.1 Par filières		2021	2020
	Économie d'entreprise	532	536
	Filière du domaine Économie & Services	532	536
	Énergie & techniques environnementales	43	44
	Génie électrique	150	164
	Géomatique	112	127
	Informatique	69	120
	Informatique & systèmes de communication	248	157
	Ingénierie & gestion industrielles	63	69
	Ingénierie des médias	180	138
	Microtechniques	97	114
	Systèmes industriels	70	69
	Télécommunications	44	76
	Filières du domaine Ingénierie & Architecture	1076	1078
	Total	1608	1614

3.1.2 Par genre

Filières	Hommes				Femmes			
	2021		2020		2021		2020	
Économie d'entreprise	315	59%	334	62%	217	41%	202	38%
Filière du domaine Économie & Services	315	59%	334	62%	217	41%	202	38%
Énergie & techniques environnementales	36	84%	37	84%	7	16%	7	16%
Génie électrique	142	95%	150	91%	8	5%	14	9%
Géomatique	90	80%	98	77%	22	20%	29	23%
Informatique	62	90%	108	90%	7	10%	12	10%
Informatique & systèmes de communication	223	90%	141	90%	25	10%	16	10%
Ingénierie & gestion industrielles	53	84%	57	83%	10	16%	12	17%
Ingénierie des médias	109	61%	81	59%	71	39%	57	41%
Microtechniques	86	89%	101	89%	11	11%	13	11%
Systèmes industriels	62	89%	64	93%	8	11%	5	7%
Télécommunications	35	80%	65	86%	9	20%	11	14%
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	898	83%	902	84%	178	17%	176	16%
Total	1213	75%	1236	77%	395	25%	378	23%

3.1.3 Par type d'enseignement

Filières	2021			2020		
	PT	EE	TP	PT	EE	TP
Économie d'entreprise	313	196	23	321	199	16
Filière du domaine Économie & Services	313	196	23	321	199	16
Énergie & techniques environnementales	43	-	-	44	-	-
Génie électrique	129	13	8	143	14	7
Géomatique	69	38	5	83	40	4
Informatique	44	23	2	83	31	6
Informatique & systèmes de communication	186	46	16	124	28	5
Ingénierie & gestion industrielles	63	-	-	69	-	-
Ingénierie des médias	180	-	-	138	-	-
Microtechniques	80	11	6	91	17	6
Systèmes industriels	39	27	4	45	23	1
Télécommunications	39	3	2	68	5	3
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	872	161	43	888	158	32
Total	1185	357	66	1209	357	48

3.1.4 Total

Filières	2021	2020
Filière du domaine Économie & Services	532	536
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	1076	1078
Total	1608	1614

3.2 Nombre d'étudiant·e·s en 1^{er} année, état au 15.10

3.2.1 Par filière

Filières	2021	2020
Économie d'entreprise	198	213
Filière du domaine Économie & Services	198	213
Énergie & techniques environnementales	21	24
Génie électrique	65	71
Géomatique	28	50
Informatique & systèmes de communication	169	157
Ingénierie & gestion industrielles	20	30
Ingénierie des médias	95	90
Microtechniques	37	45
Systèmes industriels	36	30
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	471	497
Total	669	710

3.2.2 Par genre

Filières	Hommes				Femmes			
	2021		2020		2021		2020	
Économie d'entreprise	103	52%	124	58%	95	48%	89	42%
Filière du domaine Économie & Services	103	52%	124	58%	95	48%	89	42%
Énergie & techniques environnementales	19	90%	21	88%	2	10%	3	12%
Génie électrique	64	98%	62	87%	1	2%	9	13%
Géomatique	24	86%	39	78%	4	14%	11	22%
Informatique & systèmes de communication	151	89%	141	90%	18	11%	16	10%
Ingénierie & gestion industrielles	18	90%	25	83%	2	10%	5	17%
Ingénierie des médias	55	58%	53	59%	40	42%	37	41%
Microtechniques	33	89%	36	80%	4	11%	9	20%
Systèmes industriels	33	92%	29	97%	3	8%	1	3%
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	397	84%	406	82%	74	16%	91	18%
Total	500	75%	530	75%	169	25%	180	25%

3.2.3 Par type d'enseignement

Filières	2021			2020		
	PT	EE	TP	PT	EE	TP
Économie d'entreprise	128	59	11	147	57	9
Filière du domaine Économie & Services	128	59	11	147	57	9
Énergie & techniques environnementales	21	-	-	24	-	-
Génie électrique	56	6	3	64	5	2
Géomatique	17	10	1	31	17	2
Informatique & systèmes de communication	120	35	14	124	28	5
Ingénierie & gestion industrielles	20	-	-	30	-	-
Ingénierie des médias	95	-	-	90	-	-
Microtechniques	32	5	-	36	8	1
Systèmes industriels	20	12	4	20	10	-
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	381	68	22	419	68	10
Total	509	127	33	566	125	19

3.2.4 Total

Filières	2021	2020
Filière du domaine Économie & Services	198	213
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	471	497
Total	669	710

3.3 Nombre de diplômé·e·s, état au 31.12

3.3.1 Par filière

Filières	2021	2020
Économie d'entreprise	105	76
Filière du domaine Économie & Services	105	76
Énergie & techniques environnementales	9	17
Génie électrique	35	34
Géomatique	24	23
Informatique	41	48
Ingénierie & gestion industrielles	17	19
Ingénierie des médias	19	23
Microtechniques	29	32
Systèmes industriels	18	17
Télécommunications	26	35
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	218	248
Total	323	324

3.3.2 Par genre

Filières	Hommes				Femmes			
	2021		2020		2021		2020	
Économie d'entreprise	72	69%	49	64%	33	31%	27	36%
Filière du domaine Économie & Services	72	69%	49	64%	33	31%	27	36%
Énergie & techniques environnementales	8	89%	16	94%	1	11%	1	6%
Génie électrique	30	86%	34	100%	5	14%	-	-
Géomatique	18	75%	19	83%	6	25%	4	17%
Informatique	36	88%	45	94%	5	12%	3	6%
Ingénierie & gestion industrielles	15	88%	16	84%	2	12%	3	16%
Ingénierie des médias	8	42%	16	70%	11	58%	7	30%
Microtechniques	27	93%	31	97%	2	7%	1	3%
Systèmes industriels	18	100%	16	94%	-	-	1	6%
Télécommunications	25	96%	31	89%	1	4%	4	11%
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	185	85%	224	90%	33	15%	24	10%
Total	257	80%	273	84%	66	20%	51	16%

3.3.3 Par type d'enseignement

Filières	2021		2020	
	PT	TP / EE	PT	TP / EE
Économie d'entreprise	68	37	42	34
Filière du domaine Économie & Services	68	37	42	34
Énergie & techniques environnementales	9	-	17	-
Génie électrique	31	4	32	2
Géomatique	20	4	16	7
Informatique	31	10	36	12
Ingénierie & gestion industrielles	17	-	19	-
Ingénierie des médias	19	-	23	-
Microtechniques	25	4	30	2
Systèmes industriels	13	5	14	3
Télécommunications	24	2	33	2
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	189	29	220	28
Total	257	66	262	62

3.3.4 Total

Filières	2021	2020
Filière du domaine Économie & Services	105	76
Filières du domaine Ingénierie & Architecture	218	248
Total	323	324

3.4. Commentaires

Filière Économie d'entreprise

Le nombre d'étudiant·e·s diminue en 1^e année (-7%) alors que le nombre total d'étudiant·e·s de la filière est stable (536 en 2020 et 532 en 2021).

Le nombre de diplômé·e·s (105) est nettement supérieur à celui de 2020 (76) et revient au niveau de 2019 (101).

La proportion de femmes en 1^e année augmente (42% en 2020 et 48% en 2021).

Le mode de formation à temps partiel croît chaque année (2 en 2018, 5 en 2019, 16 en 2020 et 23 en 2021) alors que la part du mode en emploi reste stable (37% en 2021, entre 41% et 37% depuis 2018).

Filières d'ingénierie

Le nombre d'étudiant·e·s diminue en 1^e année (-5%) alors que le nombre total d'étudiant·e·s de ces filières est stable. En 1^e année, le nombre d'étudiant·e·s immatriculé·e·s a diminué jusqu'à 44% en Géomatique et 33% en Ingénierie & gestion industrielles. Les légères augmentations des effectifs dans d'autres filières ne compensent pas ces pertes. La révision des plans d'études cadres, en cours, entre autres pour Géomatique et Ingénierie et gestion industrielles, devrait conduire à un regain d'intérêt pour ces deux filières.

En 2021 coexistaient les trois filières Informatique, Télécommunications et Informatique & systèmes de communication. Cette dernière, ouverte en 2020, réunit les deux premières, tout en complétant l'offre dans ce champ d'études. Le nombre total d'étudiant·e·s dans ces filières est en légère augmentation (333 en 2020 et 361 en 2021).

Le nombre de diplômé·e·s (218) diminue également, celui de l'année 2020 (248) ayant déjà baissé par rapport aux années précédentes (263 en 2018 et 264 en 2017).

La proportion de femmes reste globalement similaire (18% en 2020 et 16% en 2021).

Le mode temps partiel a connu une croissance en 2021 (32 en 2018, 30 en 2019, 32 en 2020 et 43 en 2021) alors que la part du mode en emploi reste stable (15% en 2021, entre 14% et 17% depuis 2018).

4. Formation(s) Master

La HEIG-VD n'a pas de filières Master organisées sous sa responsabilité : les quatre filières Master offertes sont organisées par la HES-SO.

Le chapitre 4 n'est dès lors pas traité.

5. Formations post-graduées et continues

5.1 Nombre d'étudiant-e-s, état au 31.12

5.1.1 Par CAS HES-SO géré par la HEIG-VD									
Intitulé du CAS	Acronyme & Année démarrage	MAS	2021			2020			Partenaire
			Oui	Non	Total	Oui	Non	Total	
Affaires cliniques, réglementaires et qualité pour les dispositifs médicaux et le diagnostic <i>in-vitro</i>	CARAQA 2020	-	-	12	12	-	12	12	Medidee, Epalinges
Affaires cliniques, réglementaires et qualité pour les dispositifs médicaux et le diagnostic <i>in-vitro</i>	CARAQA 2021	-	-	14	14	-	-	-	Medidee, Epalinges
Anticiper et faciliter le changement	AFC 2019	DHO	-	-	-	16	6	22	-
Anticiper et faciliter le changement	AFC 2021	DHO	5	16	21	-	-	-	-
Chauffage à distance	CAD 2021	-	-	20	20	-	-	-	-
Communication & Coaching	COA 2021 v1	DHO	8	10	18	-	-	-	-
Communication & Coaching	COA 2021 v2	DHO	2	19	21	-	-	-	-
Développer des organisations agiles	DOA 2020	DHO	10	13	23	10	13	23	-
Énergies renouvelables : techniques et applications	ERTA 2019	-	-	-	-	-	28	28	-
Énergies renouvelables : techniques et applications	ERTA 2021	-	-	24	24	-	-	-	-
Entraînement au leadership interpersonnel	ELEA 2019	-	-	-	-	-	16	16	-
Entraînement au leadership interpersonnel	ELEA 2020	-	-	12	12	-	12	12	-
Fusions, acquisitions et transmissions d'entreprises	FATE 2020	-	-	22	22	-	22	22	CP, Paudex
Fusions, acquisitions et transmissions d'entreprises	FATE 2021	-	-	21	21	-	-	-	CP, Paudex

Gestion stratégique de la sécurité/sûreté en entreprise	SECURITE 2019	-	-	-	-	-	16	16	Académie de police, Savatan
Grands défis et leadership	GDL 2020	-	-	-	-	-	22	22	-
IT Interceptor	CITI 2019	-	-	-	-	-	10	10	Police cantonale vaudoise, Lausanne
Médiation en entreprise	MEDI 2019	HCM/ HSE	-	-	-	-	22	22	Groupement Pro Médiation, Genève
Médiation en entreprise	MEDI 2020	HCM	-	20	20	-	20	20	Groupement Pro Médiation, Genève
Management & Gestion du changement	MGC 2021	-	-	15	15	-	-	-	
Optimisation énergétique dans l'industrie et les entreprises	OPTI-EN 2020	-	-	-	-	-	16	16	-
Planification et gestion de la mobilité multimodale	PGMM 2021	-	-	14	14	-	-	-	-
Rénovation énergétique des bâtiments	RENO 2020	EDD- BAT	-	-	-	15	5	20	-
Revitalisation de cours d'eau	RCE 2021	-	-	25	25	-	-	-	-
Sécurité/Sûreté en entreprise: vers une stratégie prospective	SSESP 2021	-	-	9	9	-	-	-	Académie de police, Savatan
Transition écologique et changement de paradigme économique	ECO2LIBRI 2021	-	-	11	11	-	-	-	-
Transports publics	TP 2020	-	-	16	16	-	18	18	-
Total			25	293	318	41	248	289	

5.1.2 Par DAS HES-SO géré par la HEIG-VD

Pas de programme DAS proposé.

5.1.3 Par MAS HES-SO/EMBA HES-SO géré par la HEIG-VD	Acronyme & Année démarrage	2021	2020	Partenaire
A. MAS HES-SO				
Développement humain dans les organisations	DHO 2019	21	26	-
Développement humain dans les organisations	DHO 2021	1	-	-
Energie et développement durable	EDD-BAT 2015	7	7	HEIA-FR, Fribourg; HES-SO Valais-Wallis, Sion; HEPIA, Genève
Energie et développement durable	EDD-BAT 2017	16	16	HEIA-FR, Fribourg; HES-SO Valais-Wallis, Sion; HEPIA, Genève
Human Systems Engineering	HSE 2016	4	6	-
Human Systems Engineering	HSE 2018	4	7	-
B. EMBA HES-SO				
Leader-Manager Responsable Vaud	EMBA 2021	23	-	HE-Arc, Neuchâtel
C. Total		76	62	

5.1.4 Par formation non certifiante	2021		2020	
	Nb	Durée (jours)	Nb	Durée (jours)
Altlasten intensiv: Sanierungskosten – Prognose und Realität. Aktuelle Rechtsfragen	38	1	/	/
Cours pour personnel de chaufferie	18	18	19	18
Cours préparatoire à l'examen de thermiste	15	8	17	8
Cours préparatoire à l'examen professionnel fédéral supérieur de manager en systèmes de transports publics	/	/	16	51
Das Umweltschutzgesetz – Luft – Lärm – Abfall – Boden	10	2	/	/
Formation professionnelle dans le domaine du Bois-Énergie	14	1	/	/
Gewässerschutz- und Fischereigesetz: Gewässer und ihre Lebensräume im rechtlichen Spannungsfeld zwischen Schutz und Nutzung	9	2	/	/
Ingénieur international en soudage	/	/	6	60
Les sites contaminés – les développements récents: répartition des responsabilités et coûts – gestion des déchets d'excavation – jurisprudence récente	22	1	/	/
Mutations énergétiques – Solutions systémiques et grands projets	25	3	/	/
Naturschutz- und Waldrecht für PraktikerInnen	/	/	18	2
Nichtionisierende Strahlung (Elektrosmog) – Rechtsgrundlagen, technische Aspekte, Vorsorge und Gesundheit	15	1	/	/
OPAM – Objectifs de la réglementation et coordination avec l'aménagement du territoire	17	1	/	/
Optimisation des entraînements électriques	/	/	34	6
Pratique du droit de l'environnement	/	/	19	2
Protection de l'air et lutte contre les changements climatiques	14	1	/	/
Spécialiste international en soudage	/	/	10	40
Umweltrechts für PraktikerInnen: Panorama der Gesetzgebung – Prinzipien und Instrumente des Umwelt- und Planungsrechts	16	2	19	2
Vapeur industrielle	/	/	26	13
Total	213	41	184	202

/: non dispensée pendant l'année sous revue

Les formations non certifiantes sont mises sur pied en fonction de la demande externe, raison pour laquelle elles peuvent être sujettes à de fortes fluctuations.

5.1.5 Par titre d'accès par formation certifiante	2021	2020
Diplôme d'une HE	251	213
Admission sur dossier	143	138
Total	394	351

Sont reportés ci-dessus les titres d'accès par inscription à une formation certifiante.

Par personne suivant un ou plusieurs cours de formation certifiante, l'on dénombre 242 porteuses et porteurs d'un diplôme d'une HE et 137 participant·e·s admis·e·s sur dossier.

5.2 Nombre de diplômé·e·s, état au 31.12

5.2.1 Par CAS HES-SO géré par la HEIG-VD

Intitulé du CAS	Acronyme	MAS	2021			2020			Partenaire
			Oui	Non	Total	Oui	Non	Total	
Acteurs et systèmes	ACS	HCM	-	-	-	-	1	1	-
Affaires cliniques, réglementaires et qualité pour les dispositifs médicaux et le diagnostic <i>in-vitro</i>	CARAQA	-	-	12	12	-	10	10	-
Anticiper et faciliter le changement	FAC	DHO	-	-	-	17	5	22	-
Communication & Coaching	COA	-	-	5	5	-	1	1	-
Constructions durables	CD	EDD-BAT	-	-	-	14	-	14	HEPIA, Genève
Développer des organisations agiles	DOA	DHO	-	8	8	-	-	-	-
Énergies renouvelables : techniques et applications	ERTA	-	-	26	26	-	-	-	HES-SO Valais-Wallis, Sion; UNINE, Neuchâtel
Entraînement au leadership interpersonnel	ELEA	-	-	12	12	-	16	16	-
Fusions, acquisitions et transmissions d'entreprises	FATE	-	-	22	22	-	20	20	CP, Paudex
Gestion stratégique de la sécurité/sûreté en entreprise	SECURITE/GSSSE	-	-	10	10	-	-	-	Académie de police, Savatan
Grands défis et leadership	GDL	DHO	1	-	1	16	5	21	-
IT Interceptor	CITI	-	-	7	7	-	-	-	-
Management & Gestion du changement	MGC	-	-	15	15	-	-	-	CEP, Le Mont-sur-Lausanne
Médiation en entreprise	MEDI	-	-	23	23	-	16	16	Groupement Pro Médiation, Genève
Optimisation énergétique dans l'industrie et les entreprises	OPTI-EN	-	-	12	12	-	-	-	-
Pilotage et performance	PEP	HCM	-	-	-	-	1	1	-
Rénovation énergétique des bâtiments	RENO	EDD-BAT	12	4	16	-	-	-	-
Ressources et développement	RED	HCM	-	2	2	-	2	2	-
Transports publics	TP	-	-	15	15	-	-	-	-
Total			13	173	186	47	77	124	

5.2.2 Par DAS HES-SO géré par la HEIG-VD

Pas de programme DAS proposé.

5.2.3 Par MAS HES-SO/EMBA HES-SO géré par la HEIG-VD	Acronyme	2021	2020	Partenaire
A. MAS HES-SO				
Développement humain dans les organisations	DHO	4	5	-
Energie et développement durable	EDD-BAT dans l'environnement bâti	13	-	HEIA-FR, Fribourg
Human Capital Management	HCM	1	-	-
Human Systems Engineering	HSE	3	5	-
B. EMBA HES-SO				
Leader-Manager Responsable Vaud	EMBA	-	-	HE-Arc, Neuchâtel
C. Total		11	10	

5.3 Commentaires

En 2021, 76 étudiant·e·s sont inscrit·e·s à un MAS, dont 25 ont suivi un CAS pendant l'année (33%). En 2020, les chiffres étaient respectivement de 62 et 41 (66%) et en 2019 de 127 et 97 (76%). Le nombre d'inscriptions aux MAS diminue et la durée des MAS s'allonge. La pandémie est très vraisemblablement à l'origine de la pause constatée dans le parcours des participant·e·s aux MAS.

En revanche, le nombre d'étudiant·e·s suivant un CAS seul – sans inscription à un MAS – continue d'augmenter ces dernières années (235 en 2019, 248 en 2020 et 293 en 2021). La tendance à préférer des formations continues courtes, observée depuis quelques années, se confirme. Ce constat oriente l'offre de la HEIG-VD, qui s'enrichit de formations plus courtes.

Quant aux diplômé·e·s, 186 personnes ont obtenu un CAS en 2021, contre 124 en 2020 et 229 en 2019, là aussi très majoritairement hors d'un programme MAS.

Le nombre de diplômé·e·s MAS/EMBA reste stable (11 en 2021, 10 en 2020), à un niveau moindre que précédemment (15 en 2019).

B. RECHERCHE APPLIQUÉE ET DÉVELOPPEMENT

6. Ra&D

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020
6.1 Nombre de projets Ra&D, état au 31.12	6.1.1 Projets en cours au début de l'année civile	Fonds Confédération	70	62
		Fonds UE	4	4
		Financement HES-SO	22	10
		Financement HE	13	14
		Autres fonds	46	44
	6.1.2 Dont interdomaines	Nombre de projets interdomaines	17	10
	6.1.3 Nouveaux projets débutés durant l'année civile	Fonds Confédération	27	23
		Fonds UE	3	1
		Financement HES-SO	8	6
		Financement HE	32	40
Autres fonds		62	45	
6.1.4 Dont interdomaines	Total	14	12	
6.1.5 Projets totaux	Total	287	249	
6.2 Nombre de nouvelles publications scientifiques, état au 31.12	6.2.1 Académiques	Total	68	73
	6.2.2 Professionnelles	Total	45	51
	6.2.3 Publications totales	Total	113	124
6.3 Nombre de colloques organisés, état au 31.12	6.3.1 Locaux	Total	8	6
	6.3.2 Nationaux	Total	6	4
	6.3.3 Internationaux	Total	4	6
	6.3.4 Colloques totaux	Total	18	16
6.4 Nombre de transferts de connaissances effectués, état au 31.12	6.4.1 Par type	Type start-up	-	1
		Type brevet déposé	1	2
	6.4.2 Total des transferts de connaissances	Total	1	3

6.5 Commentaires

Malgré la situation sanitaire difficile, la Ra&D de la HEIG-VD a maintenu ses activités en 2020 et 2021. Le nombre de projets totaux a augmenté entre ces deux années (249, respectivement 287). En 2021, plus de la moitié des instituts montrent une croissance dans leur volume de projets par rapport à 2019.

Quelques domaines d'activité restent impactés de façon plus ou moins importante par la crise. L'on peut citer, à titre d'exemple, les activités avec les acteurs du secteur de la santé (EMS, hôpitaux,...). Des difficultés en lien avec la chaîne d'approvisionnement, notamment en composants électroniques, sont aussi ressenties et peuvent ralentir certains projets. Les activités dans le domaine de l'électronique poursuivent, en revanche, la croissance affichée en 2020.

Les volumes de projets du Media Engineering Institute connaissent une forte croissance. Un renouvellement important du PER et une restructuration de l'institut s'achèvent, ce qui a contribué à une augmentation de volume d'environ 60% entre 2019 et 2021.

En 2021, un appel à projets interne a été lancé pour soutenir le tissu économique vaudois rencontrant des difficultés du fait de la pandémie. Parmi les 28 projets soumis, 12 ont été sélectionnés par un comité dont faisaient partie la présidente de l'ADNV et un représentant d'Innovaud. Financés par les fonds internes de la Haute École, ces projets ont traité de thématiques variées, comme la mise en place d'une *escape room* virtuelle pour l'Espace des inventions à Lausanne, le travail à distance dans une entreprise de production ou un logiciel pour la répétition/représentation musicale en direct et en ligne pour une start-up vaudoise.

Le nombre de colloques organisés par la HEIG-VD en 2021 (18) reste conséquent, même s'il est en baisse par rapport à 2019 (24); les événements qui ont eu lieu en 2021 l'ont été dans un format adapté aux contraintes sanitaires.

C. PRESTATIONS DE SERVICE À DES TIERS

7. Prestations de service

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
7.1 Nombre de prestations de service, état au 31.12	7.1.1 Total	112	106
7.2 Montant global pour l'ensemble des mandats, en MCHF, état au 31.12	7.2.1 Total	1.97	1.83

7.3 Commentaires

Le montant global pour les prestations de service était calculé, jusqu'en 2020, sur la base des données du système de gestion de projets AGP de la HES-SO. Le montant communiqué est désormais issu de la comptabilité analytique. Ce changement de référentiel a pour but d'harmoniser les données du rapport d'activité, destiné au Canton, et les données utilisées par la HES-SO.

Pour l'année 2020, le mode de calcul conduisait au montant de MCHF 1.83, reporté dans le tableau; en comptabilité analytique, il était de MCHF 1.40.

En accompagnement et suite à plusieurs projets de Ra&D portant sur des outils informatiques pour la CIIP, une activité importante de prestations de service dans le domaine du logiciel s'est mise en place, notamment en matière de maintenance évolutive et de support de ces applications.

D. MÉDIAS

8. Présence de l'institution dans les médias

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
8.1 Nombre d'interventions dans les médias, état au 31.12	8.1.1 Radio	10	13
	8.1.2 TV	4	8
	8.1.3 Presse écrite (non scientifique)	322	321
	8.1.4 Autre (médias sur internet)	228	225
	8.1.5 Total	564	567

8.2 Commentaires

L'interdiction de manifestations en raison de la pandémie a eu un impact sur le nombre de publications en lien avec ces activités. La constance entre l'année 2021 et l'année 2020 s'explique pour une bonne partie par ce contexte. Par exemple, le nombre d'articles dans les journaux généralistes est passé de 454 en 2019 à 321 en 2020 et 322 en 2021.

La HEIG-VD a néanmoins augmenté sa présence médiatique en matière de Ra&D, avec 156 parutions en 2019, 152 en 2020 et 175 en 2021.

E. COLLABORATION AVEC DES INSTITUTIONS DE FORMATION ET DE RECHERCHE SUISSES ET ÉTRANGÈRES

9. Collaborations

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020
9.1 Nombre de conventions de collaboration signées, état au 31.12	9.1.1 Avec des institutions suisses	Total	43	44
		Dont nouvelles	12	9
		Dont non-actives	1	1
	9.1.2 Avec des institutions étrangères	Total	63	65
		Dont nouvelles	3	2
		Dont non-actives	39	33
	9.1.3 Total des conventions de collaboration signées	Total	106	109

9.2.a Commentaires sur la formation

Selon la définition de la DGES, est non-active une convention signée mais « dormante », sans collaboration effective actuelle.

La couleur rouge, ci-dessous, indique les conventions actives pendant l'année académique 2020-2021.

• Conventions signées avec des institutions suisses (5):

HE-Arc
HEP BEJUNE
SUPSI (nouveau)
UNINE
ZHAW

• Conventions signées avec des institutions étrangères (60):

Allemagne	Fachhochschule Kiel
Allemagne	Hochschule der Medien, Stuttgart
Allemagne	Hochschule RheinMain, Wiesbaden
Allemagne	Hochschule für Technik und Wirtschaft, Dresden
Allemagne	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur, Leipzig
Allemagne	Ostbayerische Technische Hochschule, Regensburg
Autriche	Technische Universität Wien
Belgique	École d'enseignement supérieur d'économique et de technique, Bruxelles
Canada	Polytechnique de Montréal
Canada	Université Bishop's, Sherbrooke
Canada	Université Laval, Québec
Canada	Université du Québec, Montréal
Canada	Université du Québec, Rimouski
Canada	Université du Québec, Trois-Rivières
Canada	Université du Québec, Abitibi-Témiscamingue
Canada	Université du Québec, Chicoutimi
Canada	Université du Québec, Outaouais
Chine	Beijing Institute of Technology
Chine	Shanghai University
Colombie	Pontificia Universidad Javeriana, Cali
Colombie	Universidad Autónoma de Occidente, Cali
Corée du Sud	Konkuk University
Corée du Sud	Seoul National University
Espagne	Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona
Espagne	ESIC Business & Marketing School, Madrid
Espagne	Universidad Autónoma de Madrid
Espagne	Universidad de Granada
Espagne	Universidad del País Vasco
Espagne	Universidad Rey Juan Carlos, Madrid
États-Unis	SwissNex, San Francisco
Finlande	Metropolia University of Applied Sciences, Helsinki
France	École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques, Besançon
France	Direction générale de la Gendarmerie Nationale, Centre national d'entraînement des forces de gendarmerie, St-Astier
France	École nationale supérieure de sciences géographiques, Marne-la-Vallée
France	École supérieure des géomètres et topographes, Le Mans
France	Institut national des sciences appliquées, Strasbourg
France	Institut national des sciences appliquées, Rennes
France	Pôle universitaire Léonard de Vinci, Paris
France	Université Bourgogne Franche-Comté, Dijon-Besançon

France	Université de technologie de Belfort-Montbéliard
Hongrie	International Business School, Budapest
Inde	Indian Institute of Technology, Kharagpur
Inde	Manipal University, Jaipur
Inde	National Institute of Technology Karnataka, Surathkal
Inde	SwissNex India, Bangalore
Italie	Politecnico di Torino
Italie	Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Italie	Università degli Studi di Napoli Federico II
Italie	Università degli Studi di Roma « Tor Vergata »
Italie	Università di Roma « La Sapienza »
Japon	Chuo University, Tokyo
Liban	Lebanese University, Tripoli
Norvège	University of Agder, Kristiansand
Pays-Bas	Avans School of Marketing and International Business, Breda
Pays-Bas	Hogeschool Saxion, Enschede & Deventer
Portugal	Instituto Politécnico do Porto
Royaume-Uni	Cardiff University
Suède	Lund University
Thaïlande	Assumption University of Thailand, Bangkok
Vietnam	Ho Chi Minh University

• **Pas de convention signée, mais collaboration active en 2020-2021 (14):**

Cameroun	Comité national de développement des technologies, Yaoundé
Chine	Nihub Innovation Center
Finlande	National Land Survey of Finland, Helsinki
France	Université de Lorraine
France	Université de Perpignan
France	École nationale supérieure des Mines d'Albi-Carmaux
France	École d'ingénieurs en informatique et prévention des risques, environnement, Saint-Barthélémy-d'Anjou
France	Université Côte d'Azur, Nice
France	Université de Bordeaux
Iran	Shahid Beheshti University, Teheran
Lettonie	University of Latvia
Maroc	Université Mohammed V, Rabat
Turquie	Istanbul Technical University
USA	San Jose State University

9.2.b Commentaire sur la Ra&D

Un contrat-cadre avec la Ville d'Yverdon-les-Bains s'appliquant aux projets dans le domaine de l'énergie a été signé en 2021. Une série de contrats-cadres dans ce domaine ont été établis ces dernières années ou sont en cours de négociation avec des partenaires académiques (HE suisses ou étrangères) et avec des entreprises suisses telles que Romande Energie.

10. Mobilité

Catégorie	Sous-catégorie		2020-2021	2019-2020
10.1 Nombre d'étudiant·e-s, état au 31.08	10.1.1 IN	Échange	9	9
		Stages	31	27
		SU & assimilés*	-	-
		Total	40	36
	10.1.2 OUT	Échange	11	26
		Stages	1	2
		SU & assimilés*	7	20
		Total	19	48

*Assimilés : programmes à l'étranger de courte durée (entre 3 et 10 jours) : Les Négociales, Hackathon Gambit, Solar & Energy Boat Challenge, BCV Startup Innovation Camp.

Catégorie	Sous-catégorie		2020-2021	2019-2020
10.2 Nombre de collaborateurs·trices PER, état au 31.08	10.2.1 IN	Total séjours moins d'un mois	2	8
		Total séjours plus d'un mois	1	-
		Total	3	8
	10.2.2 OUT	Total séjours moins d'un mois	1	5
		Total séjours plus d'un mois	1	-
		Total	2	5

10.3 Commentaires

Cette année 2020-2021 a été la première placée entièrement sous le signe de la pandémie et la mobilité des étudiant·e-s en a fortement pâti.

Le Centre Relations internationales a fait de son mieux pour exploiter la relative ouverture de l'Espace Schengen afin de conserver une activité internationale sur site, notamment avec un accueil de stagiaires en provenance des pays voisins, généralement pour une durée de quatre à six mois.

En revanche, les programmes de courte durée ont dû être annulés. Certaines hautes écoles partenaires ont cependant maintenu des programmes virtuels, ce qui a permis à 7 étudiant·e-s de la HEIG-VD de suivre à distance des cours professionnalisants, linguistiques et culturels.

En ce qui concerne le PER, un congé scientifique a été reporté de 2020 à 2021.

F. GESTION DU PERSONNEL

La Haute École dispose aujourd'hui d'un dispositif d'évaluation du PER selon la LHEV dont la mise en œuvre s'est pleinement déployée en 2021, en particulier par le renouvellement pour 6 ans des contrats des PO et des PA au 1^{er} septembre 2021. La démarche avait démarré en 2016 par des collaborations avec la DGES et les autres HES, se poursuivant en 2017 avec la Direction élargie et en 2018 par une large consultation au sein de la Haute École, notamment via quatre ateliers ouverts à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs concerné·e·s. Le dispositif est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2019.

Le Service RH a conçu et développé un concept d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel, permettant ainsi de favoriser leur bien-être au travail et contribuant à l'attractivité de la HEIG-VD comme employeur. Cela répond à l'un des objectifs stratégiques du plan de développement 2021-2024: renforcer le positionnement de la HEIG-VD comme une institution qui se préoccupe de la santé, de la sécurité et des conditions dans lesquelles se déploient les activités de ses collaboratrices et collaborateurs, et offrir un lieu de vie stimulant et épanouissant pour chaque membre de la communauté HEIG-VD. Après une phase de consultation sur les bonnes pratiques existant déjà au sein de la Haute École, un concept d'accueil et d'intégration innovant a été élaboré, puis soumis et validé par la Direction élargie. Afin d'accompagner le concept, une page intranet dédiée aux nouvelles collaboratrices et aux nouveaux collaborateurs a été développée, avec notamment la création d'un *onboarding game* et de tutoriels pour les responsables. Différents outils ont également été conçus, tels que la *check list* d'entrée, le programme d'intégration individualisé et la séance d'accueil. Cette dernière a été déployée pour la première fois en octobre 2021, dans un format allégé en raison des contraintes sanitaires, permettant aux nouvelles venues et nouveaux venus de rencontrer et tisser des liens avec des membres de la Direction, des responsables d'entité et d'autres membres du personnel récemment engagés.

Enfin, la HEIG-VD s'est dotée en 2021 d'une nouvelle directive portant sur les conditions applicables aux rapports de travail des intervenant·e·s extérieurs en formation de base.

11. Personnel d'enseignement et de recherche

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020
11.1 Nombre d'EPT, moyenne annuelle du 1.1 au 31.12	11.1.1 Par fonction	PO	46.2	44.8
		PA	53.1	54.8
		ME-A	25.5	26.4
		ME-B	27.8	27.6
		AS-A	6.8	6.8
		AS-B	1.7	1.7
		Ass. A	61.4	62.3
		Ass. B	0.8	2.9
		Ass. C	6.0	3.9
		Total	229.3	231.2
	11.1.2 Dont intervenant dans le cadre d'un Master HES-SO	Total	8.3	7.9
11.2 Nombre de personnes codirigeant une thèse de Doctorat, état au 31.12	11.2.1 Total		9	9

11.3 Charges particulières des PO/PA, état au 31.12	11.3.1 Nombre de bénéficiaires, par type d'indemnité	CHF 8'000 (type 1)	9	9
		CHF 9'000 (type 2)	16	16
		CHF 10'000 (type 3)	2	2
		Nombre total de bénéficiaires (type d'indemnité 1 à 3)	27	27

11.4 Commentaires

10 postes au sein du PER ont été repourvus en 2021, dont 4 suite à des départs à la retraite :

- 6 collaboratrices et collaborateurs ont été engagé·e·s : 1 PO, 2 PA, 2 ME-A (dont 1 intervenant extérieur engagé comme ME-A) et 1 ME-B ;
- 4 membres du PER ont été promu·s à une fonction de PO ;
- sur les 10 postes, 4 ont été repourvus par des femmes : 2 PO et 2 PA, dont 1 promotion de PA à PO.

L'encadrement de doctorant·e·s en collaboration avec des HEU en Suisse et à l'étranger est assuré par 9 co-directeurs de thèse issus de tous les départements de la Haute École. En 2021, l'on dénombre 11 doctorant·e·s, dont 7 doctorant·e·s FeE et 6 assistant·e·s de relève C.

12. Personnel administratif et technique

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
12.1 Nombre d'EPT, moyenne annuelle du 1.1 au 31.12	12.1.1 Total	112.6	111.4

13. Collaboratrices et collaborateurs engagé·e·s sur des fonds extérieurs à l'État

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
13.1 Nombre d'EPT, moyenne annuelle du 1.1 au 31.12	13.1.1 Total	136.2	131.8

14. Intervenant·e·s extérieur·e·s et professeur·e·s HES invité·e·s

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
14.1 Nombre de personnes, état au 31.12	14.1.1 Total	587	644
14.2 Nombre de jours d'intervention au sein de la HE, état au 31.12	14.2.1 Total	6'465	6'884

15. Assistant·e·s (thématique d'approfondissement 2019)

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
15.1 Nombre d'EPT, moyenne annuelle du 1.1 au 31.12	15.1.1 Ass. A	61.4	62.3
	15.1.2 Ass. B	0.8	2.9
	15.1.3 Ass. C	6.0	3.9
	15.1.4 Total	68.2	69.1
15.2 Taux d'activité moyen, état au 31.12	15.2.1 Ass. A	87.8%	87.9%
	15.2.2 Ass. B	-	100.0%
	15.2.3 Ass. C	100.0%	100.0%
15.3 Assistant·e·s A, état au 31.12	15.3.1 Ass. dans leur 1 ^e année de contrat	28	22
	15.3.2 Ass. dans leur 2 ^e année de contrat	16	18
	15.3.3 Ass. dans leur 3 ^e année de contrat	8	12
	15.3.4 Ass. dans leur 4 ^e année de contrat	9	12
	15.3.5 Ass. dans leur 5 ^e année de contrat	7	6
	15.3.6 Total	68	70
15.4 Assistant·e·s B, état au 31.12	15.4.1 Ass. dans leur 1 ^e année de contrat	-	-
	15.4.2 Ass. dans leur 2 ^e année de contrat	-	-
	15.4.3 Ass. dans leur 3 ^e année de contrat	-	1
	15.4.4 Ass. dans leur 4 ^e année de contrat	-	-
	15.4.5 Ass. dans leur 5 ^e année de contrat	-	-
	15.4.6 Total	-	1
15.5 Assistant·e·s C, état au 31.12	15.5.1 Ass. dans leur 1 ^e année de contrat	-	2
	15.5.2 Ass. dans leur 2 ^e année de contrat	2	1
	15.5.3 Ass. dans leur 3 ^e année de contrat	1	-
	15.5.4 Ass. dans leur 4 ^e année de contrat	-	3
	15.5.5 Ass. dans leur 5 ^e année de contrat	3	-
	15.5.6 Total	6	6
15.6 Changement de statut des assistant·e·s	15.6.1 Nombre de contrats d'ass. B évoluant vers un contrat d'ass. C	-	1
	15.6.2 Autre changement de statut	3	3

15.7 Commentaires

Les effectifs des assistant·e·s HES sont stables. Les postes mis au concours sont aisément repourvus, notamment par les jeunes diplômé·e·s issu·e·s de la HEIG-VD.

Ad 15.6.2: durant l'année 2021, 3 assistants HES ont changé de fonction: 2 sont devenus collaborateurs Ra&D HES tandis que le 3^e s'est vu proposer un poste de chargé de Ra&D HES.

G. GESTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET DES INFRASTRUCTURES

16. Exploitation du budget

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
16.1 Charges, état au 31.12	16.1.1 Total	86'161'333.26	85'161'742.62
16.2 Produits, état au 31.12	16.2.1 Total	87'445'508.79	86'469'861.93
16.3 Résultat de l'exercice, état au 31.12	16.3.1 Total	1'284'175.53	1'308'119.31

16.4 Commentaires

Le résultat positif 2021 résulte principalement des économies liées à la crise du COVID-19, qui ont eu un impact sur les comptes 2021 pour un montant de CHF 648'773.23.

Au niveau des revenus, la HEIG-VD a bénéficié d'un niveau d'activité plus élevé que planifié en formation continue et Ra&D.

17. Fonds de réserve et innovation (FRI)

Catégorie	Sous-catégorie	2021	2020
17.1 FRI, état au 31.12	17.1.1 Total	4'258'087.10	4'266'588.80

17.2 Commentaires

En 2021, le FRI a fait l'objet d'un ajustement pour un montant de CHF 8'501.70. Le solde du FRI ne doit pas excéder le 5% du total des charges de l'exercice précédent.

18. Infrastructures

Catégorie	Sous-catégorie		2021	2020	Δ	Remarques	
18.1 Surfaces utiles principales en m², état au 31.12	18.1.1 Par affectation	Bureaux	8'962	8'962	0		
		Laboratoires et ateliers	11'501	11'431	+70		
		Archives, collections et dépôts	1'754	1'754	0		
		Auditoires	1'499	1'499	0		
		Salles de cours	6'174	6'246	-72		
		Bibliothèques	439	439	0		
		Habitat	232	232	0		
		Locaux communautaires et de loisirs	2'078	2'078	0		
	Total	32'639	32'641	-2			
	18.1.2 Par site	Loué		11'148	11'150	-2	Yverdon-les-Bains, St-Roch
				946	946	0	Yverdon-les-Bains, Y-Parc
				99	99	0	Yverdon-les-Bains, Plaisance 21
				706	706	0	Sainte-Croix, Progrès 31a
		Sous-total loué	12'899	12'901	-2		
		Propre		19'483	19'483	0	Yverdon-les-Bains, Cheseaux 1
				257	257	0	Yverdon-les-Bains, Champs-Lovats 29
		Sous-total propre	19'740	19'740	0		
		Total général	32'639	32'641	-2		

18.2 Commentaires

L'année 2021 a vu la création d'un laboratoire d'expérience utilisateur de numérique (*User Experience*). Celui-ci a pris place dans une salle de cours, ce qui explique la mutation des m² indiquée. La perte de 2 m² dans l'opération s'explique par le cloisonnement de l'espace disponible dans le local concerné.

H. GOUVERNANCE

19. Organes de gouvernance

19.1 Organes et Conseil professionnel, état au 31.12

A. Direction

Catherine Hirsch – Directrice générale

Ana Maria Nogareda – Directrice adjointe

Vacant – Directeur·trice opérationnel·le

B. Conseil représentatif

	Nb	Nom	Prénom	Fonction CORE
Membres du PER				
PO	1	Thoma	Yann	Président
PO	2	Rappo	Daniel	Membre
PO	3	Schintke	Silvia	Membre
PO	4	Vinckenbosch	Laura	Membre
PA	5	Bolli	Laurent	Membre
PA	6	Dufour	Arnaud	Membre
PA	7	Kunze	Marc	Membre
PA	8	Pallotta	Vincenzo	Membre
ME	9	Frochaux	Sylvain	Membre
AS	10	Beltzung	Françoise	Membre du Bureau
Ass.	11	Burdet	Anne-Laure	Membre
Ass.	12	Chevalier	Anne	Membre
Ass.	13	Guyon	Vincent	Secrétaire
Membres du PAT				
	1	Amalfi	Maria	Membre
	2	Bartolotta	Anna Rita	Membre du Bureau
	3	Cereghetti	Raffaele	Membre
	4	Gerassimidis	Emérence	Membre du Bureau
	5	Meylan	Valérie	Membre
	6	Oberlojer	Daniela	Membre
	7	Rentsch	Bastien	Membre du Bureau
	8	Schaeli	Ochelio	Membre du Bureau
Etudiant·e·s				
	1	Humbert	Dominique	Vice-Président
	2	Berset	Christine-Laure	Membre
	3	Casto	Matteo	Membre
	4	Csikos	Audrey	Membre
	5	Fourquaux	Maxime	Membre
	6	Kemm Pereira	Tanya	Membre
	7	Meylan	Audrey	Membre
	8	Picotte	Alexandre	Membre
	9	Ravey	Alicia	Membre
	10	Richard	Damien	Membre
	11	Rosat	Cédric	Membre
	12	Schaller	Joris	Membre

Collaboratrices et collaborateurs engagé-e-s sur fonds extérieurs à l'État — Invité-e-s permanent-e-s				
	1	Bouxin	Audrey	Auditrice
	2	Mayet Gros	Joanna	Auditrice
	3	Mestiri	Maroua	Auditrice
	4	Schwab	Stéphane	Auditeur

Seuls 13 des 20 sièges du PER ont été repourvus lors des élections de mai 2021. Des élections complémentaires auront lieu en 2022.

C. Conseil professionnel

Pierre Epars – Président
 François Pugliese – Membre
 Claude Romy – Membre

I. ÉGALITÉ DES CHANCES (THÉMATIQUE D'APPROFONDISSEMENT 2021)

20. ÉGALITE DES CHANCES

20.1 Mesures prises ou en cours pour chaque mission

A. Formation

• Valorisation des modes d'enseignement en cours d'emploi et à temps partiel

Ces alternatives à la formation à plein temps, proposées depuis de nombreuses années, permettent aux étudiant-e-s de trouver un mode de formation adapté à la conciliation de la vie estudiantine et de leur vie privée et/ou professionnelle.

• Promotion des formations dans les domaines MINT

La HEIG-VD propose depuis 2003 diverses activités dans le but de faire découvrir les métiers de l'ingénierie et l'esprit d'innovation aux jeunes, de manière ludique. Ces ateliers, stages et cours promeuvent en particulier les métiers techniques pour tenter de répondre à la pénurie de professionnel-le-s et la faible proportion de femmes dans les MINT.

Les après-midi du Club des Petits Inventeurs (8 à 15 ans): bricolages et expériences les mercredis après-midi d'avril et mai, conjointement avec le CPNV.

CreaCode Club (9 à 13 ans): programmation d'un robot, d'un jeu ou d'une application pour smartphone, les mercredis après-midi de février à juin.

Stages Women in Science — WINS (13 à 16 ans): possibilité pour de jeunes filles d'expérimenter, sur deux jours, un métier technique via un enseignement théorique et la réalisation d'un projet. Le nombre d'ateliers et de participantes a progressivement augmenté; en 2022, 5 ateliers réuniront environ 70 jeunes filles.

Cours Projet de Découverte de l'Informatique en Groupe — PRODIGE (11 à 16 ans): programmation, durant 10 mercredis après-midi de mars à juin.

La majorité des ateliers organisés par la HEIG-VD ont dû être reportés de 2021 à 2022 en raison de la pandémie de COVID-19.

Une seule activité a pu être organisée en 2021: Les après-midi du Club des Petits Inventeurs. Nombre de participant-e-s: 72, dont 57 garçons (79%) et 15 filles (21%), pour 111 inscrit-e-s. Taux de remplissage: 100%.

En 2021, une vaste enquête longitudinale de 4 ans, portant sur l'intérêt et la motivation pour les métiers MINT, a débuté au sein des HE du domaine I&A de la HES-SO. Réalisée en collaboration avec le Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation de l'UNIL et financée par SwissUniversities, cette enquête vise notamment à définir et à évaluer l'impact des activités jeune public proposées par les HE de la HES-SO sur le choix professionnel des enfants, pré-adolescent·e·s et adolescent·e·s qui y participent. Comprendre les mécanismes des choix professionnels permettra de déterminer quelles interventions concrètes seraient efficaces pour rendre encore plus accessibles certaines filières Bachelor à une population plus large, notamment aux femmes.

• **Co-construction d'une pédagogie de l'égalité dans la HES-SO** afin de sensibiliser les membres du PER aux inégalités liées à l'appartenance de genre. Ce projet interdisciplinaire (HETSL, HETS Valais, HESAV, HEIG-VD) a conduit au développement d'une formation DEVPRO.

S'adressant tant à des novices qu'à des enseignant·e·s déjà sensibilisé·e·s, ce module aborde les défis de l'intégration d'une pédagogie non-sexiste et ouverte à la diversité. Les participant·e·s sont invité·e·s à réfléchir aux inégalités liées au genre et à leur imbrication avec d'autres rapports sociaux (classe, race, âge, handicap, etc.) ainsi qu'aux multiples manières dont elles peuvent se manifester dans les pratiques pédagogiques, afin d'adapter les leurs au mieux.

B. Ra&D

En 2021, trois projets ont été initiés ou conduits en lien avec l'égalité et la diversité, dont notamment :

« Recrutement inversé à 'zéro biais' » :

L'objectif de ce projet Innosuisse était de contribuer à l'étude de faisabilité d'un outil de recrutement novateur. L'entreprise mandante souhaite créer une application de « recrutement inversé à 'zéro biais' » où l'entreprise « postule à un·e candidat·e » et non l'inverse. L'outil a pour but d'aider les responsables de l'embauche à fonder leurs décisions sur leurs besoins et valeurs réels, sans préjugés ni biais. Les candidat·e·s sont embauché·e·s sur la base de leurs véritables compétences et expériences. La solution envisagée vise l'égalité des chances, le recrutement inclusif, un meilleur partenariat et plus de satisfaction, de motivation et d'efficacité au travail. Il ressort de cette étude que le critère-clé doit être celui du sens qu'accordent les individus et les entreprises au travail et à leur mission. Autrement dit, c'est le degré de correspondance du sens qui est déterminant pour le « bon choix » réciproque. Les résultats de l'approche qualitative du terrain confirment l'intérêt pour l'outil envisagé.

C. Contribution à la société

Le respect de la diversité constitue une préoccupation actuelle des organisations, pour lequel l'IIDE de la HEIG-VD a réalisé des mandats de prestations de service qui se poursuivront en 2022 :

• Développement de systèmes de gestion des prestations professionnelles individuelles et collectives

Six mandats portant sur cette thématique permettent d'accompagner les organisations mandantes dans la prise en compte de leur diversité afin que les équipes multiculturelles développent une réflexion et des pratiques collectives visant à améliorer la qualité des prestations.

• Diversité linguistique et culturelle au sein de La Poste Suisse SA

Ce mandat vise trois objectifs :

- interpeller les client·e·s de façon convaincante, quelle que soit la région linguistique ;
- assumer le rôle de miroir d'une Suisse multiculturelle et multilingue ;
- intégrer les employé·e·s, afin de garantir l'excellence dans la performance.

Pour ce faire, l'inclusion, le respect et l'appréciation sont des notions centrales, y compris pour les personnes ne pratiquant pas une langue nationale.

D. Politique institutionnelle

• Egalité salariale

La HEIG-VD s'engage en faveur de l'égalité salariale en tant qu'employeur et adjudicateur de marchés publics. Une analyse menée en 2020 au moyen de l'outil de la Confédération Logib a conclu à une absence de discrimination salariale des collaboratrices de la Haute École. La HEIG-VD a aussi adhéré, en novembre 2020, à la Charte pour l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public.

• Mesures d'adaptation pour les étudiant·e·s en situation de handicap ou de maladie chronique

Les infrastructures de la Haute École sont accessibles aux personnes en situation de handicap (locaux normalisés, rampes d'accès, ascenseurs).

Depuis la rentrée académique 2018, la HEIG-VD propose des mesures d'adaptation pour les étudiant·e·s en situation de handicap ou de maladie chronique qui en font la demande, sur justification médicale. Une commission *ad hoc*, comprenant un médecin du travail, se réunit chaque semestre afin d'étudier les dossiers reçus et proposer des mesures appropriées.

Les mesures d'adaptation proposées varient en fonction de la situation : troubles DYS ; troubles obsessionnels compulsifs ; syndrome d'Asperger ; difficultés neurocognitives et de concentration ; troubles du déficit de l'attention ; maladies chroniques physiques. Les mesures consistent essentiellement en du temps supplémentaire pour les examens et des moyens auxiliaires.

Les résultats d'un sondage réalisé fin 2020 montrent que les étudiant·e·s qui ont pu bénéficier de mesures d'adaptation sont satisfait·e·s ou très satisfait·e·s du dispositif mis en place et des mesures qui leur ont été accordées.

Pour l'année académique 2020-2021, 20 demandes ont été acceptées (sur 24 déposées), pour un total de 50 depuis 2018.

• Soutien aux étudiant·e·s

Le Centre Formation de base offre des prestations gratuites d'aide, de soutien, d'écoute et de conseils aux étudiant·e·s via l'entité Team4U, composée de l'aumônerie, de l'assistance sociale et juridique (Jet Service) ainsi que d'une consultation psychologique. Il apporte également un soutien aux étudiant·e·s en difficulté financière ponctuelle.

Pendant la pandémie de COVID-19, un dispositif d'aide financière d'urgence a été développé par l'État de Vaud et la HES-SO, actif jusqu'en été 2021. La HEIG-VD a mis sur pied une commission afin d'analyser et traiter les demandes déposées par les étudiant·e·s en situation de précarité liée à la situation et pouvant compromettre, à terme, la poursuite de leurs études dans de bonnes conditions. Entre le printemps 2020 et l'été 2021, 28 étudiant·e·s ont bénéficié de ce dispositif, 3 y ont renoncé et 14 demandes ont été refusées.

En matière de santé mentale, la Direction de la HEIG-VD a décidé l'introduction, en 2022, d'une offre de cours à l'attention des étudiant·e·s et du personnel, afin de :

- reconnaître de manière précoce les personnes souffrant de problèmes de santé mentale ;
- les aborder sans jugement ;
- les encourager à rechercher une aide professionnelle.

Cette démarche fait suite aux résultats d'une étude contrôlée randomisée de l'Institut et Haute École de la Santé La Source, conduite en 2019 auprès d'étudiant·e·s Bachelor de La Source et de la HEIG-VD : une amélioration des connaissances en troubles psychiques, une diminution de la stigmatisation et une amélioration du comportement envers les personnes souffrant de troubles psychiques ont été constatées dans le groupe ayant suivi le programme, *ensa*, avec une différence significative par rapport au groupe de contrôle. Le cours *ensa*, est issu du programme de formation Mental Health First Aid, créé en 2000 en Australie, dont la Fondation Pro Mente Sana possède la licence pour la Suisse. C'est ce cours de 12 heures qui sera proposé à l'ensemble de la communauté HEIG-VD.

• Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement

Le dispositif déployé depuis le printemps 2019 s'adresse à l'ensemble de la communauté HEIG-VD et peut être utilisé par toute personne qui s'estime victime, témoin ou accusée de discrimination ou de harcèlement sur son lieu de travail ou d'études.

Une directive soutient le dispositif et décrit les démarches informelles et formelles pouvant être entreprises, ainsi que les ressources à disposition.

Un groupe de ressources internes (AVEC – A Votre ECoûte), ayant suivi une formation *ad hoc*, ainsi qu'un prestataire externe spécialisé peuvent être approchés indifféremment.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif en 2019, la Responsable égalité & diversité a été sollicitée à sept reprises, dont quatre en 2021. Un·e membre du groupe AVEC a été sollicité·e une fois en 2020 et une fois en 2021. Le prestataire externe a été sollicité à huit reprises au total, dont une en 2021.

La formation des cadres à la prévention et à la sensibilisation des situations de discrimination et de harcèlement fait également partie du dispositif. Entre 2020 et 2021, 53 des 55 responsables d'entité de la HEIG-VD ont pu en bénéficier. De nouvelles sessions sont prévues pour 2022, ainsi que des ateliers de sensibilisation facultatifs pour les membres du personnel.

• Sondage portant sur les discriminations en tous genres et le respect de la diversité à la HEIG-VD

Un sondage a été réalisé entre fin novembre et début décembre 2020 auprès de l'ensemble de la communauté HEIG-VD. 480 réponses ont été reçues sur les 2'300 questionnaires envoyés, soit un peu plus de 20%. Les objectifs du questionnaire étaient les suivants:

- mesurer la connaissance des mesures mises en œuvre à la HEIG-VD;
- recueillir les opinions et témoignages sur les différentes formes que peuvent prendre les discriminations;
- servir de base au développement d'une campagne de sensibilisation et de prévention en la matière;
- cibler les futures actions à entreprendre.

Les résultats du sondage ont montré que toutes les mesures mises en œuvre n'avaient pas la même visibilité.

La mesure la plus connue est Team4U (70% des personnes sondées), suivie par les mesures d'adaptation pour les étudiant·e·s en situation de handicap ou de maladie chronique (49%).

Seules 27% des personnes sondées avaient connaissance du groupe de ressources internes.

En ce qui concerne le vécu de la discrimination et du harcèlement, les répondant·e·s sont 67,6% à déclarer n'avoir pas été témoin ou n'avoir pas subi un tel comportement; 18,2% à déclarer avoir été témoin et 14,2% à déclarer avoir subi personnellement un tel comportement. Les personnes qui ont été témoin ou qui ont subi des formes de discrimination ou de harcèlement ont été confrontées en priorité à:

- des discriminations liées au genre (30 témoins, 21 victimes);
- du harcèlement moral (21 témoins, 19 victimes);
- des discriminations liées à l'origine ethnique (17 témoins, 10 victimes).

Les résultats du sondage ont également permis de faire remonter des situations ou des comportements respectueux de l'égalité et de la diversité au sein de la HEIG-VD.

Deux mesures ont suivi l'analyse des résultats du sondage, faisant l'objet des deux points ci-dessous.

- **Campagne de sensibilisation et de prévention contre les discriminations en tous genres**

Une campagne d'envergure, co-financée par la HES-SO, a été développée en 2020 en partenariat avec une agence de communication. Les objectifs visés étaient de sensibiliser le personnel et les étudiant·e·s aux différentes formes que peuvent prendre les discriminations et de visibiliser le groupe de personnes ressources internes. Elle a été reportée tant que la présence des membres de la communauté HEIG-VD était susceptible d'être restreinte en raison de la pandémie de COVID-19 pour finalement être déployée sur les sites de la route de Cheseaux et du Centre St-Roch, ainsi que sur les réseaux sociaux, en février 2022.

- **Toilettes inclusives**

En 2021, la HEIG-VD a mis à disposition des toilettes inclusives sur les sites de la route de Cheseaux et du Centre St-Roch.

20.2 Indicateurs de suivi et valeurs cibles

Au-delà des indicateurs ci-dessous, les actions et dispositifs mis en œuvre en matière d'égalité des chances et de respect de la diversité seront mesurés à intervalles réguliers par le biais d'un sondage à destination de l'ensemble de la communauté HEIG-VD. Les dimensions mesurées seront les suivantes :

- connaissance des dispositifs institutionnels et leur utilisation ;
- niveau de satisfaction ;
- pertinence des actions menées afin de lutter contre les discriminations en tous genres ;
- vécu de la discrimination et du harcèlement ;
- comportements respectueux de l'égalité et de la diversité.

A. Formation

- **Étudiantes Bachelor**

Indicateur de suivi :

Proportion de femmes par filière (cf. chapitre 3).

Valeurs cibles pour 2025 :

Filière Économie d'entreprise : au moins 40 %.
(38 % en 2017 et 41 % en 2021)

Filière Ingénierie des médias : au moins 40 %.
(35 % en 2017 ; 39 % en 2021)

Filière Géomatique : au moins 25 %.
(21 % en 2017 ; 20 % en 2021)

Filières du Département Technologies industrielles : au moins 15 %.
(8 % en 2017 ; 10 % en 2021)

Filière Information et systèmes de communication : au moins 15 %.
(filières Informatique et Télécommunications : 9 % en 2017 ; filières Information & systèmes de communication, Informatique et Télécommunications : 11 % en 2021)

• Promotion des formations dans les domaines MINT

Indicateur de suivi:

Proportion de filles dans les ateliers destinés aux pré-adolescent·e·s et adolescent·e·s.

Valeurs cibles pour 2025:

Atelier CréaCode Club (9 à 13 ans): 50 %.

Atelier PRODIGE (11 à 16 ans): 20 %.

B. Ra&D

Plusieurs instituts de la HEIG-VD conduisent des projets en lien avec l'égalité et la diversité, du champ des questions de genre à celui de l'intégration des personnes en situation de handicap ou des personnes âgées. Des projets destinés à améliorer la qualité de vie de ces dernières sont menés entre autres par le senior-lab, fondé en 2018 par la HEIG-VD, La Source et l'ECAL.

En 2021 a pris fin un grand projet visant le développement des technologies de mise en place de plans de ville intégrant des éléments essentiels pour des personnes à mobilité réduite. Citons également l'évaluation d'un projet-pilote en EMS, pensé pour que les résident·e·s se sentent et agissent « comme à la maison » et un petit projet sur l'amélioration des prothèses de la jambe.

Indicateur de suivi:

Nombre de projets (en cours et nouveaux) intégrant la dimension de l'égalité et/ou de la diversité d'un budget supérieur à kCHF 10.

Valeur cible pour 2025:

Au moins 4 projets (en cours et nouveaux) de plus de kCHF 10.

C. Contribution à la société

Selon le troisième axe du Plan d'intentions cantonal 2021-2024:

Indicateurs de suivi:

Nombre de mandats de prestations dans le domaine de l'égalité des chances et du respect de la diversité.
Nombre de formations continues dans le domaine de l'égalité des chances et du respect de la diversité.

Valeurs cibles: à définir.

D. Politique institutionnelle

• Mesures d'adaptation pour les étudiant·e·s en situation de handicap ou de maladie chronique

Indicateurs de suivi:

Nombre de demandes déposées.

Nombre de demandes acceptées.

- **Soutien aux étudiant·e·s (Team4U)**

Indicateur de suivi:

Nombre de consultations par les étudiant·e·s.

- **Dispositif de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement**

Indicateurs de suivi:

Nombre de sollicitations auprès des membres du groupe de ressources internes.

Nombre de sollicitations auprès de la Responsable égalité & diversité.

Nombre de sollicitations auprès du prestataire externe.

Nombre de procédures d'enquête formelle.

- **Taux de femmes cadres supérieures**

Indicateur de suivi:

Proportion de femmes au sein de la Direction élargie.

Valeur cible pour 2025:

Au moins 35%.

(35% en 2017; 35% en 2021)

- **Taux de femmes de rang professoral**

Indicateur de suivi:

Proportion de femmes professeures (PO et PA).

Valeur cible pour 2025 :

Au moins 25%.

(14% en 2017; 20% en 2021)

20.3 Commentaires

Le développement d'une culture de l'égalité des chances et de la diversité fait partie intégrante de la politique de la HEIG-VD. Dès 2013, une membre du PER au bénéfice de larges compétences dans le domaine assurait le rôle de Répondante égalité au sein de l'institution. Un poste de Responsable égalité & diversité, directement rattaché à la Direction générale, a été créé en 2019, à un taux d'activité actuel de 25%. La titulaire peut s'appuyer sur une cellule interne égalité & diversité afin de faire vivre une culture dans laquelle chaque membre de la communauté HEIG-VD peut se reconnaître.

III. SUIVI DU MANDAT DE PRESTATIONS CONCLU AVEC LA HES-SO

Conformément à la demande de la DGES, la liste des prestations de développement confiées par le Rectorat à la HEIG-VD pour la période 2021-2024 est communiquée :

1. Enseignement

- Renforcer la formation dans le domaine de l'ingénierie médicale.
- Développer une offre de formation spécifique en aménagement du territoire.
- Développer de nouvelle(s) formation(s) en E&S, dans le secteur du management de la santé.

- Mettre en œuvre la nouvelle filière ISC et réaliser une analyse environnementale en vue d'une étude d'opportunité pour une orientation Systèmes de gestion.
- Améliorer et renforcer les expériences en immersion des étudiant·e·s.
- Élaborer et mettre en place un dispositif permettant aux étudiant·e·s de différentes filières d'études de suivre certains cours de leur cursus dans une langue étrangère et/ou de s'immerger dans une expérience internationale ou interculturelle.
- Développer des mesures d'accompagnement de l'ensemble du parcours étudiant·e·s, du recrutement jusqu'à l'intégration sur le marché du travail, en passant par l'intégration au sein de la Haute École et la prise en compte des spécificités (égalité des chances) et des besoins (notamment le soutien en sciences de base) de chacun·e.

2. Ra&D

- Créer des synergies inter-instituts en animant des groupes autour des cinq compétences clés.
- Renforcer et harmoniser les démarches et les outils de pilotage dans chaque institut des deux domaines de la HEIG-VD.
- Développer un dispositif d'innovation pour les PME de la région.
- Renforcer les moyens de soutien et de support aux chercheuses et chercheurs (acquisition des financements, gestion de projet, partage d'expériences).
- Définir et mettre en place une politique interne permettant de contribuer à la stratégie *Open science* HES-SO.

3. Prestations de service

- Mettre en œuvre des démarches de développement de la qualité pour les activités de prestations de service.

4. Politiques institutionnelles

- Renforcer les liens avec le monde économique par la veille sur les champs professionnels prioritaires, des échanges avec les associations professionnelles et les fédérations patronales et le renforcement des commissions scientifiques et professionnelles des départements.
- Animer le réseau des *alumni*, favoriser les interactions et les activités communes, et mettre en place un suivi des carrières.
- Renforcer la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail, notamment par l'identification d'actions selon une méthode participative.
- Mettre en œuvre des mesures en matière de développement durable, sur la base des propositions de la Commission Campus vert et en coordination avec la stratégie durabilité de la HES-SO.
- Développer et mettre en œuvre une stratégie de communication digitale.
- Mettre en place un plan de relève/formation pour le PER, dans le cadre de la politique de relève de la HES-SO, ainsi que les instruments nécessaires pour soutenir cette politique.
- Établir une stratégie de développement des infrastructures afin de garantir l'adéquation avec les modes d'enseignement, et analyser l'opportunité et la faisabilité d'un regroupement de l'ensemble des activités de la HEIG-VD sur le site de la route de Cheseaux.

IV. RÉALISATION DES MISSIONS PARTICULIÈRES CONFIEES PAR LE DÉPARTEMENT

Le rapport portant sur les missions particulières a été transmis séparément à la DGES.

V. LISTE DES ACRONYMES UTILISÉS

ADNV	Association pour le Développement du Nord Vaudois
AGP	Application de gestion de projets
APFI	Année préparatoire future ingénieure
AS	Adjoint·e scientifique
Ass.	Assistant·e
CAS	Certificate of Advanced Studies
CEP	Centre d'éducation permanente
CIIP	Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin
CP	Centre patronal
DAS	Diploma of Advanced Studies
DEVPRO	Formation de développement professionnel de la HES-SO
DGES	Direction générale de l'enseignement supérieur
ECAL	École cantonale d'art de Lausanne
EMBA	Executive Master of Business Administration
EPFL	École polytechnique fédérale de Lausanne
EPT	Équivalent plein temps
ES	École supérieure
E&S	Domaine Économie & Services de la HES-SO
ET	École technique
FeE	Fonds extérieurs à l'État
FRI	Fonds de réserve et innovation
HE	Haute École
HEG	Haute École de gestion
HEIG-VD	Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud
HEP BEJUNE	Haute École pédagogique Berne Jura Neuchâtel
HEIA-FR	Haute École d'ingénierie et d'architecture de Fribourg
HEPIA	Haute École du paysage, d'ingénierie et d'architecture de Genève
HES	Haute École spécialisée
HESAV	Haute École de santé Vaud
HES-SO	Haute École spécialisée de Suisse occidentale
HETS	Haute École de travail social
HETSL	Haute École de travail social et de la santé, Lausanne
HEU	Haute École universitaire
I&A	Domaine Ingénierie et Architecture de la HES-SO
IIDE	Institut interdisciplinaire de développement de l'entreprise
LHEV	Loi sur les hautes écoles vaudoises de type HES
MAS	Master of Advanced Studies
ME	Maître d'enseignement
MINT	Mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique
OPAM	Ordonnance sous la protection contre les accidents majeurs
PA	Professeur·e associé·e
PAT	Personnel administratif et technique
PER	Personnel d'enseignement et de recherche
PO	Professeur·e ordinaire
Ra&D	Recherche appliquée et développement
SU	Summer University
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
TP	Temps partiel
UE	Union européenne
UNINE	Université de Neuchâtel
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

**HAUTE ÉCOLE
D'INGÉNIERIE
ET DE GESTION
DU CANTON
DE VAUD**

Route de Cheseaux 1
Case postale
1401 Yverdon-les-Bains
Tél: +41 (0)24 557 63 30

www.heig-vd.ch

