

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique							Correspondance
Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Origines projets	Indicateurs (réalisation)	EEES ESG
Cadre de vie	1. Améliorer la qualité de vie au sein de la HEPL	1.1. Aménager plus d'espaces de travail, de repas et de détente pour les étudiants sur l'ensemble des sites de la HEPL	- D'ici juin 2030, 100 % des sites de la HEPL disposent d'au moins un espace conforme dans chacune des trois catégories — travail, repas, détente — c'est-à-dire un espace aménagé ou amélioré sur la base des besoins identifiés lors du diagnostic infrastructurel.	Projet 1.1.1. Recenser les espaces existants sur les différents sites et déterminer les améliorations à prévoir en fonction des besoins Réalisation d'un cadastre des espaces de travail, de repas et de détente par site (ratio étudiants/superficie) avec les améliorations à prévoir	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Tableau de recensement finalisé, validé par la direction pour fin d'année scolaire 2024-2025. - Identification de minimum 20 pistes d'amélioration réalistes (au moins 2 par campus).	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 1.1.2. Réaliser des aménagements pour les espaces à améliorer sur les différents sites Réalisation d'aménagements concrets pour améliorer le confort et la capacité des espaces prévus, sur base du projet 1.1.1.	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Atteindre 80 % d'améliorations réalisées sur base des pistes identifiées (livrable projet 1.1.1.).	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
		1.2. Mettre à disposition des espaces adaptés aux besoins d'apprentissage des étudiants	- D'ici 2029, 100 % des sites disposent d'au moins un espace d'apprentissage réaménagé ou créé sur la base d'un diagnostic des besoins étudiants, et 80 % des étudiants interrogés déclarent que ces espaces sont adaptés à leurs besoins (via une enquête triennale).	Projet 1.2.1. Assurer l'équipement des locaux pour optimiser les conditions d'apprentissage Mise à disposition du matériel adéquat en lien avec les besoins d'apprentissage des étudiants et déploiement d'équipements numériques	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- 100 % des campus disposant de locaux équipés conformément au projet RRF (ex. : écrans interactifs, ...). - Réalisation, validation et diffusion d'une procédure d'emprunt de matériel uniformisée pour l'ensemble des départements.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 1.2.2. Développer l'offre de ressources pédagogiques en bibliothèque Développement de l'offre de ressources pédagogiques et de services aux utilisateurs en lien avec les besoins d'apprentissage des étudiants	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Mettre en place minimum 10 activités au bénéfice des étudiants de la part des bibliothèques (nouveaux services ou services renforcés).	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 1.2.3. Assurer la sécurité des locaux sur les différents sites Sécurisation des locaux pour continuer à garantir la sécurité et la qualité de l'infrastructure et du matériel mis à disposition	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation d'une synthèse des différentes procédures à respecter (conformités aux différentes normes de sécurité). - 100 % des départements appliquent ces procédures.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
		1.3. Poursuivre une politique de gestion des sites efficace	- D'ici 2028, 80 % des interventions urgentes (présentant un risque ou danger à court ou moyen terme) sont traitées dans un délai maximum de 72 heures sur l'ensemble des sites de la HEPL.	Projet 1.3.1a. Améliorer la signalisation sur les différents sites pour faciliter l'accueil et l'orientation des usagers Réalisation de divers supports pour faciliter l'orientation de tous les usagers et pour harmoniser la signalisation sur les différents sites HEPL	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Création, validation et diffusion de canevas/supports uniformisés pour la signalétique sur site (fléchage, info étages, info portes). - 100 % des sites utilisent les canevas réalisés pour mettre à jour la signalétique.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 1.3.1b. Établir un processus d'amélioration des services d'accueil sur les différents sites Réalisation d'enquêtes et mise en place d'un processus pour améliorer l'efficacité des services d'accueil auprès des usagers des différents sites	Chef programme et direction-présidence sur base de besoins identifiés sur les sites 16/04/2024	- Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des usagers (étudiants, personnel). - Élaboration et validation d'un processus formalisé pour améliorer l'accueil (livrable) tenant compte des points faibles identifiés dans l'enquête et visant à les corriger.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 1.3.2. Réaliser un cadastre des locaux pédagogiques pour améliorer leur état en identifiant les besoins prioritaires Complétion de fiches reprenant les caractéristiques, les équipements et les travaux à prévoir suite à des visites effectuées sur les différents sites	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Existence d'une base de données ou d'un outil de suivi centralisé consultable par les directions. - Réalisation d'une procédure visant à détecter les besoins (mise à jour de l'outil), permettre une priorisation et un suivi.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique							Correspondance
Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Origines projets	Indicateurs (réalisation)	EEES ESG
Gestion RH	2. Centrer l'action de la HEPL sur des personnels compétents, impliqués et motivés	2.1. Améliorer la politique d'accueil des nouveaux membres du personnel par la mise en place d'outils d'intégration	- D'ici décembre 2026, 100 % des nouveaux membres du personnel reçoivent un dossier d'intégration officiel (guide d'accueil, plan de formation, informations administratives et organisationnelles), remis par la présidence, et sont accueillis par la présidence, le directeur de département et les équipes pédagogiques lors de leur arrivée.	Projet 2.1.1. Formaliser les dispositifs d'intégration des nouveaux agents Formalisation et généralisation des dispositifs existants	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Définition de la procédure d'intégration selon profil des nouveaux (enseignants, admin.). - Diffusion de la procédure (direction-présidence, SDP, dpts). - Réalisation et diffusion des différents carnets.	1.5 Personnel enseignant
				Projet 2.1.1.b. Formaliser une procédure d'intégration des nouveaux agents spécifique pour les départements Développement de la procédure d'intégration et réalisation d'un modèle de carnet spécifique pour les départements	Chef programme et direction-présidence sur base de besoins identifiés sur les sites 25/04/2024	- Développement de la procédure d'intégration selon profil des nouveaux (enseignant, admin., technique) réalisée au projet 2.1.1. pour couvrir et coordonner l'accueil/l'intégration institutionnelle et départementale. - Réalisation et diffusion d'un modèle de carnet spécifique pour les départements.	1.5 Personnel enseignant
		2.2. Optimiser la gestion du personnel par la définition et la communication des rôles et responsabilités de chacun	- D'ici juin 2026, 100 % des postes disposent d'une description de rôle et de responsabilités formalisée, intégrée dans l'organigramme officiel de la HEPL et communiquée à chaque membre du personnel concerné via les documents internes accessibles aux équipes.	Projet 2.2.1. Définir et communiquer la structure de la HEPL et son organigramme Clarification et diffusion de la structure organisationnelle de la HEPL en interne	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation et diffusion d'un organigramme institutionnel validé par les instances dirigeantes (web, affichage, autres supports). - Définition et mise à jour de la structure organisationnelle (rôles, services, départements). - Conformité légale et institutionnelle assurée.	1.5 Personnel enseignant
				Projet 2.2.2. Définir et communiquer les objectifs et les missions des différents services pédagogiques, administratifs, techniques et de leurs personnels Clarification des objectifs et des missions des services pédagogiques, administratifs, techniques et de leurs personnels, notamment sur la base de fiches de poste	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Élaboration et validation du document institutionnel récapitulant les missions des services. - Mise en place d'une structure harmonisée (préambule, table des matières, fiches par service). - 100 % des agents ont accès au document (via site intranet, mails institutionnels, réunions d'information ou autre).	1.5 Personnel enseignant
		2.3. Soutenir le développement des compétences des membres du personnel à travers l'évaluation et la formation continue	- D'ici décembre 2026, 75 % des membres du personnel bénéficient d'une évaluation annuelle de leurs compétences et participent à au moins une action de formation continue, interne ou externe, documentée et intégrée dans leur parcours professionnel.	Projet 2.3.1. Mettre en place un portfolio des formations continues pour chaque agent Conception et développement d'un portfolio comme outil de suivi, de développement et de valorisation des compétences	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Création d'un canevas fonctionnel (Excel) pour le suivi des formations et compétences. - Élaboration d'un document explicatif décrivant l'usage et la finalité du portfolio. - Étude de faisabilité et intégration progressive de l'outil dans la plateforme en ligne (automatisation de l'encodage et du radar de compétences). - 100 % des agents ont accès à leur portfolio (via outil numérique).	1.5 Personnel enseignant
				Projet 2.3.2. Identifier les opérateurs offrant des formations continues contribuant au développement des compétences des membres du personnel Identification des opérateurs externes pouvant dispenser des formations pertinentes pour le développement des compétences des membres du personnel	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Production d'un fichier structuré répertoriant les opérateurs de formation. - Mise en place d'une arborescence de compétences et sous-compétences pour le classement. - Rédaction d'une procédure d'utilisation et de mise à jour de l'outil. - Banque de données accessible par 100 % du personnel.	1.5 Personnel enseignant
				Projet 2.3.3. Soutenir le développement des compétences des membres du personnel Homogénéisation du processus de développement des compétences des membres du personnel	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Production d'un document synthétique présentant les grandes étapes du processus. - Diffusion de ce document auprès des directions et agents. - Intégration du processus dans la communication institutionnelle (intranet, documents RH, supports CAP&N).	1.5 Personnel enseignant
		2.4. Renforcer le sentiment d'appartenance à la HEPL	- D'ici juin 2027, au moins 80 % des membres du personnel participent à au moins une action institutionnelle (réunion, atelier, événement interne, comité) favorisant le sentiment d'appartenance, et 80 % d'entre eux déclarent se sentir impliqués dans la HEPL lors de l'enquête interne triennale.	Projet 2.4.1. Renforcer le sentiment d'appartenance par l'organisation d'activités Organisation d'événements pour le personnel de la HEPL pouvant contribuer au renforcement du sentiment d'appartenance	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation d'une enquête sur le sentiment d'appartenance envoyée à 100% du personnel. - Définition d'un processus annuel d'organisation des événements institutionnels sensés développer le sentiment d'appartenance à la HEPL. - Organisation d'au moins 5 événements institutionnels par an (avec enquête de satisfaction systématique après chaque événement).	1.5 Personnel enseignant

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique							Correspondance
Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Origines projets	Indicateurs (réalisation)	EEES ESG
Enseignement	3. Garantir un enseignement en adéquation avec l'évolution de la société	3.1. Assurer l'adéquation des programmes avec les besoins des parties prenantes sur la base d'une évaluation triennale	- Dans les 36 mois suivant une évaluation interne ou externe, 100 % des programmes disposent d'un plan d'action actualisé et en ont mis en œuvre au moins 80 % des actions prévues.	Projet 3.1.1.a. Harmoniser les dispositifs d'évaluation, d'amélioration et d'approbation des programmes existants Procédure d'adaptation du contenu des programmes sur la base des besoins de la société et d'une évaluation réalisée tous les 3 ans	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Création, validation et diffusion d'une fiche méthodologique pour les coordonnateurs qualité. - Elaboration d'une enquête de satisfaction vers les différentes parties prenantes (enseignants, alumni, professionnels).	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 3.1.1.b. Harmoniser les dispositifs d'élaboration et d'approbation des nouveaux programmes Procédure d'élaboration du contenu des programmes sur la base des besoins de la société et de l'évaluation réalisée tous les 3 ans	Chef programme, direction-présidence et coordination qualité sur base des recommandations AEQES (EI) 16/04/2024	- Création, validation et diffusion de la fiche méthodologique pour les bénéficiaires (parties prenantes impliquées). - 100% des futurs programmes lancés devront respecter la nouvelle procédure (fiche méthodologique).	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 3.1.2. Soutenir et harmoniser le développement de l'enseignement en alternance Élaboration d'un vademecum reprenant les conditions d'organisation des nouvelles formations en alternance	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Rédaction et validation d'un vademecum institutionnel synthétisant les conditions d'organisation de formations en alternance (cadre légal, organisation pédagogique et balises). - Vademecum communiqué et à disposition de 100 % des départements. - 100% des futures formations en alternance mises en place en s'appuyant sur le vademecum.	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 3.1.3. Soutenir la mise en place des comités de perfectionnement dans chaque section Réalisation d'un outil méthodologique à destination des coordinateurs de section pour bien définir l'objet et l'objectif de ces comités	Chef programme, direction-présidence et coordination qualité sur base de besoins identifiés 16/04/2024	- Création et validation de l'outil méthodologique (fichier). - Document diffusé et à disposition de 100 % des coordonnateurs qualité, coordinateurs de cursus et directions. - Organisation d'une séance d'information ou de sensibilisation pour accompagner la diffusion.	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 3.1.4. Formaliser l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) Systématisation des outils d'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE)	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Rédaction et diffusion du document méthodologique actualisé (procédure complète et adaptée). - Mise à jour technique de l'automatisation de l'envoi des questionnaires via GIHEP. - Intégration d'un mécanisme de rappel pour améliorer le taux de réponse (ex. : intervention des coordonnateurs qualité en classe). - Création d'une procédure de communication des résultats et des actions mises en place en retour aux étudiants.	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
		3.2. Garantir des méthodes d'enseignement innovantes en adéquation avec les évolutions de la société	- 75 % des enseignants suivent au moins une formation certifiée en pédagogies innovantes tous les 3 ans et en intègrent les apports dans au moins une activité d'enseignement.	Projet 3.2.1.a. Définir le type d'actions transversales de la cellule d'appui pédagogique (CAP&N) Détermination des actions institutionnelles proposées annuellement par la CAP&N aux équipes éducatives	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Production d'un document synthétique décrivant les types d'actions transversales proposées par la CAP&N. - Clarification du processus de planification permettant de déterminer annuellement les actions proposées par la CAP&N.	1.3 Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant
				Projet 3.2.1.b. Définir le processus de l'accompagnement pédagogique au sein de chaque cursus Détermination du processus annuel d'accompagnement de la CAP&N en fonction des besoins spécifiques des équipes pédagogiques	Chef programme et chef projet sur base de besoins identifiés 2/07/2024	- Elaboration et diffusion d'un document synthétique « ligne du temps » retraçant les différentes étapes du processus d'accompagnement pédagogique annuel. - Mise en place d'un calendrier structuré pour planifier les différentes étapes dans tous les départements. - Réalisation des différentes étapes prévues dans les départements (fichier de suivi avec relevé des besoins, plan d'action, accompagnements effectués).	1.3 Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique

Correspondance

Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Indicateurs (réalisation)	EEES	ESG
ENSEIGNEMENT	4. Accompagner tous les étudiants pour favoriser leur réussite et leur développement	4.1. Renforcer les services d'accompagnement permettant d'augmenter le taux de réussite des étudiants	- D'ici juin 2027, 100 % des services d'accompagnement aux étudiants sont répertoriés et accessibles via une plateforme centralisée regroupant toutes les informations et documents liés aux services, avec un délai de réponse maximum de 5 jours ouvrables pour toute demande, et au moins deux informations clés présentées en présentiel dans chaque cursus.	Projet 4.1.1. Renforcer la visibilité des services aux étudiants Amélioration de la visibilité des différents services et outils d'aide aux étudiants	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Création et mise en ligne d'une rubrique reprenant tous les services aux étudiants sur l'école virtuelle. - Création d'au moins un type de support physique (brochures, flyers, affiches ou autres) par service aux étudiants. - 100 % des campus équipés de minimum 1 présentoir visible et accessible (avec brochures, flyers, affiches).	1.4 Admission, progression, reconnaissance et certification
				Projet 4.1.2. Mettre en place un dispositif d'analyse et de suivi des accompagnements proposés pour les étudiants Élaboration d'un dispositif de suivi d'analyse quantitatif et qualitatif des accompagnements proposés et réalisation d'un bilan de fréquentation	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Mise à disposition d'un fichier de suivi (Excel) partagé à tous les relais du SAR (6 relais). - Minimum 3 dispositifs SAR suivis via le fichier.	1.4 Admission, progression, reconnaissance et certification
				Projet 4.1.3. Répertoire l'ensemble des services HEPL pour les étudiants Réalisation d'une fiche récapitulative reprenant les modalités de contact (Formulaire, système ticket, ...)	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation, validation et diffusion d'un guide des services disponibles (version numérique + imprimable). - 100 % des services disponibles pour les étudiants recensés dans le guide (24/24). - Guide à disposition de tous les étudiants (en ligne sur EV + sur tous les présentoirs des sites).	1.4 Admission, progression, reconnaissance et certification
		4.2. Mettre en place une séquence cohérente d'activités favorisant l'intégration et l'émancipation des étudiants	D'ici juin 2027, 80 % des cursus proposent une séquence d'activités d'accueil et d'intégration harmonisée, incluant : - au moins une activité d'accueil des nouveaux étudiants, - au moins deux activités favorisant l'émancipation et l'engagement des étudiants pour l'ensemble des blocs et cursus, - au moins une activité annuelle de communication des opportunités de mobilité externe dans chaque bloc.	Projet 4.2.1. Développer et harmoniser les activités d'accueil des nouveaux étudiants Harmonisation des mesures d'accueil afin de faciliter l'immersion des nouveaux étudiants dans leur environnement	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Élaboration d'un document numérique "boîte à idées activités d'accueil" résumant ce qui est effectué par département (total 7 idées). - Élaboration d'un canevas de présentation (PPT) avec les infos types pouvant être communiquées lors de l'accueil. - 100 % des départements sensibilisés à l'existence de la boîte à idées et du canevas de présentation.	1.3 Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant
				Projet 4.2.2. Développer et harmoniser les pratiques d'intégration des étudiants Intégration des étudiants afin d'améliorer leur épanouissement au sein de leur environnement	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Création et diffusion d'un guide numérique répertoriant au moins 10 exemples d'activités d'intégration réalistes et variées (culturelles, sociales et/ou académiques). - Création et diffusion d'un poster synthétique illustrant les étapes clés de conception et d'animation d'une activité d'intégration. - 100 % des départements sensibilisés à l'existence du guide numérique et du poster synthétique.	1.3 Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant
				Projet 4.2.3. Favoriser la mobilité externe des étudiants HEPL en améliorant la communication Amélioration de la communication des modalités de séjours à l'étranger vers les étudiants, les relais RI et les directions des départements	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation d'un document définissant le fonctionnement du BRI (rôles, financements/bourses, procédures). - Réalisation de 3 supports explicatifs des infos essentielles pour les étudiants (présentation PPT, charte, FAQ). - 100 % des coordinateurs RI formés au fonctionnement du BRI et aux supports explicatifs disponibles. - 100 % des étudiants reçoivent minimum 1 information annuellement sur les opportunités de mobilités externes.	1.3 Apprentissage, enseignement et évaluation centrés sur l'étudiant

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique							Correspondance
Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Origines projets	Indicateurs (réalisation)	EEES ESG
Partenariats	5. Renforcer la position de la HEPL en tant qu centre de référence auprès des partenaires	5.1. Développer un système homogène de gestion et d'animation du réseau alumni au sein de tous les départements	D'ici décembre 2027, 100 % des départements disposent d'un réseau alumni harmonisé et actif, avec : - un annuaire centralisé des alumni, - au moins une activité d'animation ou de mise en relation par département chaque année, - un suivi régulier de la participation des alumni et de la mise à jour des informations.	Projet 5.1.1. Créer et gérer un réseau harmonisé des alumni de la HEPL Gestion uniforme des coordonnées des anciens étudiants afin de les contacter facilement et de suivre leur évolution	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Création et validation d'une charte RGPD. - Création et validation d'une politique de confidentialité. - Création d'un formulaire d'inscription en ligne. - Réalisation d'une base de données testée et validée avant déploiement global. - Réalisation et diffusion d'une procédure pour les agents chargés de la gestion de la base de données.	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
		5.2. Développer un système homogène de gestion et d'animation du réseau des partenaires au sein de tous les départements	D'ici décembre 2027, 100 % des départements disposent d'un répertoire harmonisé des partenaires de la HEPL et d'un réseau actif, incluant : - un répertoire centralisé des partenaires, - au moins une activité d'animation ou de mise en relation par département chaque année, - un suivi régulier de la participation des partenaires et de la mise à jour des informations.	Projet 5.1.2. Développer et animer le réseau des alumni de la HEPL Organisation d'événements et mise en place d'actions d'accompagnement au bénéfice des alumni	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation et validation d'un document "stratégie alumni". - Détermination de minimum 7 événements en lien avec les alumni, 1 par dpt. - Mise en place d'un catalogue d'accompagnement accessible en ligne. - Organisation d'au moins 1 événement pilote avant fin 2026.	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 5.2.1. Créer et gérer un répertoire harmonisé des partenaires de la HEPL Centralisation et structuration des données relatives aux partenaires institutionnels et professionnels.	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Document validé listant les catégories de partenaires. - Répertoire pilote testé dans minimum 3 services. - Taux d'encodage minimum de 70 % des partenaires connus.	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 5.2.2. Développer et animer le réseau des partenaires de la HEPL Organisation d'événements et d'actions collaboratives pour renforcer les liens avec les partenaires	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Détermination de minimum 3 événements institutionnels en lien avec les partenaires. - Mise en place d'une stratégie de communication vers les partenaires (campagne JobTeaser, catalogue d'avantages).	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique							Correspondance
Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Origines projets	Indicateurs (réalisation)	EEES ESG
Recherche	6. Susciter, soutenir et valoriser les projets d'innovation et de recherche appliquée	6.1. Inciter davantage les enseignants et les étudiants à s'engager dans des projets de recherche appliquée	- D'ici juin 2027, 75 % des enseignants sont informés des opportunités de recherche appliquée et des conditions de participation, au moins un appel à projets interne est lancé chaque année, et au moins 10 % des enseignants et 20 % des étudiants participent à au moins un projet de recherche appliquée documenté.	Projet 6.1.1. Informer les enseignants sur les opportunités et les conditions de recherche à la HEPL Communication des possibilités et des conditions relatives aux missions de recherche afin d'inciter les enseignants à s'y engager	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Rédaction du plan de diffusion. - Mise en place des canaux de diffusion définis (mailing, réunions, etc.). - Élaboration d'un calendrier de diffusion validé. - 100% des directions informées. - 1 relais identifié et informé sur chaque département (7 au total).	1.5 Personnel enseignant
				Projet 6.1.2. Lancer des appels à projets internes Sélection de projets à incubé préalablement à leur dépôt dans le cadre d'un appel à projets externe	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Élaboration et diffusion du formulaire d'appel interne. - Organisation du processus de sélection (analyse par la cellule recherche, décision du CDD).	1.5 Personnel enseignant
				Projet 6.1.3. Créer les conditions de détachement des enseignants Création de conditions favorables permettant aux enseignants de s'engager dans des projets de recherche	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Diffusion annuelle de l'appel interne pour détachement. - Attribution des détachements selon les critères définis.	1.5 Personnel enseignant
				Projet 6.1.4. Effectuer une cartographie des initiatives pédagogiques relatives à la recherche Recueil de bonnes pratiques afin d'intégrer des activités pédagogiques relatives à la recherche dans chaque département	Chef programme et direction-présidence sur base de besoins identifiés sur les sites 18/04/2024	- Réalisation d'un questionnaire diffusé à 100 % des coordinateurs de section, taux de réponse couvrant minimum 80 % des sections. - Tableau cartographique (Excel) complété par cursus et par département (synthétisant visuellement les réponses au questionnaire).	1.5 Personnel enseignant
				Projet 6.1.5. Favoriser l'implication des étudiants dans des activités de recherche appliquée Valorisation et développement des pratiques pédagogiques intégrant les étudiants à la recherche ou pour la recherche	Chef programme et direction-présidence sur base de besoins identifiés sur les sites 18/04/2024	- Élaboration d'un portfolio des bonnes pratiques (contenant minimum 10 fiches de bonnes pratiques). - Organisation annuelle d'au moins 2 séminaires thématiques.	1.5 Personnel enseignant
		6.2. Mettre à disposition des chercheurs, les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires afin de soutenir la réalisation des projets de recherche	D'ici juin 2027, 75 % des projets de recherche disposent des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires, avec : - une veille annuelle des financements externes disponible pour tous les chercheurs, - un accompagnement actif à la rédaction des projets et au montage des dossiers, - un suivi documenté de l'avancement des projets et des moyens alloués pour chaque projet.	Projet 6.2.1. Mettre en place et pérenniser une veille efficace des financements possibles Identification permanente des opportunités de financement	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Rédaction et diffusion de fiches explicatives sur 5 types de financements. - Processus de mise à jour régulière (au moins trimestrielle) du tableau de veille des appels à projets.	1.5 Personnel enseignant
				Projet 6.2.2. Développer l'aide à la rédaction des projets Mise à disposition de supports et de temps pour les enseignants dans le but de rédiger des appels à projets	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation et validation d'un vademecum synthétisant les informations essentielles pour les chercheurs à la HEPL. - Mise à disposition du vademecum chercheur à 100 % des chercheurs.	1.5 Personnel enseignant
				Projet 6.2.3. Renforcer l'accompagnement et la réalisation des projets de recherche Soutien aux chercheurs dans leurs opportunités de projets de recherche	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation et validation de supports d'aide à la rédaction (poster recherche, syllabus en éthique) pour les chercheurs à la HEPL. - Mise à disposition de supports d'aide à la rédaction (poster recherche, syllabus en éthique) à 100 % des chercheurs. - 1 formation thématique créée par année. - Suivi actif de 10 dépôts de projet minimum sur une période de 2 ans.	1.5 Personnel enseignant
		6.3. Assurer la diffusion et la promotion des projets de recherche appliquée	- D'ici juin 2027, 100 % des projets de recherche appliquée sont communiqués et documentés sur les supports institutionnels (site web, newsletters, événements), avec au moins une action de communication externe par projet réalisée chaque année pour promouvoir les projets auprès des partenaires et du grand public.	Projet 6.3.2. Développer la visibilité externe des projets de recherche Communication des projets réalisés et réalisables afin de favoriser de nouveaux partenariats	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Document « stratégie de communication externe » validé. - Brochure institutionnelle présentant les projets de recherche appliquée réalisée et diffusée. - Refonte de la page « Recherche » du site web de la HEPL finalisée.	1.5 Personnel enseignant

Plan stratégique institutionnel de la HEPL

HEPL 2020/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique

Correspondance

Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Origines projets	Indicateurs (réalisation)	EEES	ESG
Pilotage	7. Développer un modèle de gouvernance collaboratif et agile	7.1. Créer un système de récupération de données afin de faciliter la gestion, l'analyse et la prise de décision	D'ici juin 2027, un système centralisé de récupération de données est mis en place, incluant : - un tableau synthétique des données chiffrées indispensables à la gestion de la HEPL, - un tableau synthétique des attributions annuelles du personnel enseignant par département, avec un accès régulier aux données pour les responsables, et des rapports annuels générés pour appuyer la prise de décision.	Projet 7.1.1a. Réaliser un tableau synthétique des données chiffrées indispensables à la gestion de la HEPL Réalisation d'un tableau synthétique de données chiffrées, en lien avec la démarche qualité, pour les directions et à jour en temps réel	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Élaboration et validation d'un outil institutionnel numérique "tableau structuré" reprenant toutes les catégories de données utiles pour les directions (étudiants, enseignants, réussite, etc.). - Automatisation de l'actualisation des données (fréquence/délais d'actualisation à déterminer : quotidienne, hebdomadaire, autre).	1.7 Gestion de l'information	
				Projet 7.1.1b. Réaliser un tableau synthétique des attributions annuelles du personnel enseignant par département Réalisation d'un tableau synthétique des attributions (nombre d'heures, sections, blocs, AA,...), pour les directions et à jour en temps réel	Chef programme et direction-présidence sur base de besoins identifiés 25/04/2024	- Élaboration et validation d'un outil numérique "tableau structuré" reprenant les différentes attributions (heures, sections, blocs, AA,...) par département. - Nombre de départements couverts par le tableau (objectif : 100 %). - Automatisation de l'actualisation des données (en temps réel).		
		7.2. Elaborer une stratégie de communication interne et externe	D'ici juin 2027, 100 % des services et départements disposent d'un plan de communication interne et d'un plan de communication externe mis en œuvre, avec au moins une action annuelle réalisée dans chacun des plans et un suivi documenté de leur impact auprès des publics cibles.	Projet 7.2.1a. Développer un plan de communication interne Définition d'un plan de communication interne afin d'améliorer la communication au sein de la communauté HEPL (étudiants, enseignants, admin., directions)	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Plan de communication interne rédigé et validé par le COPIL avant fin 2025. - Actions de communication prévues via différents canaux internes (intranet EV, mail, newsletter, affichage, autres).	1.1 Politique d'assurance qualité 1.10 Processus périodiques d'assurance qualité externe	
				Projet 7.2.1b. Développer un plan de communication externe Définition d'un plan de communication externe afin d'améliorer la communication vers les futurs étudiants, les alumni, les partenaires,...	Réunion équipe 21/05/2024 (chef programme, chef projet et collègues sites) sur base de besoins identifiés	- Plan de communication externe rédigé et validé par le COPIL avant fin 2025. - Actions de communication prévues via différents canaux externes (réseaux sociaux, newsletter externe, site web, events, autres).		
				Projet 7.2.2. Mettre en œuvre les plans de communication interne et externe Mise en œuvre des projets 7.2.1a. et 7.2.1b. pour améliorer la communication interne et externe via l'élaboration d'une stratégie	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Utilisation des canaux de communication internes prévus dans le plan (ex. : intranet EV, mail, newsletter, affichage...). - Utilisation des canaux de communication externes prévus dans le plan (ex. : réseaux sociaux, newsletter, site web, salons, brochures,...).		
				Projet 7.2.3. Développer et mettre en œuvre un plan de communication spécifique au plan stratégique HEPL Définition et mise en œuvre d'un plan de communication spécifique pour améliorer la communication et l'adhésion autour du plan stratégique	Chef programme et direction-présidence sur base de besoins identifiés 25/04/2024	- Plan de communication spécifique au plan stratégique rédigé et validé par le COPIL avant fin 2025. - Actions de communication prévues via différents canaux internes (intranet EV, mail, newsletter, affichage, autres). - Utilisation des canaux de communication prévus dans le plan.		
		7.3. Consolider le système de management de la qualité en s'appuyant sur une volonté constante d'amélioration	D'ici juin 2027, 100 % des départements disposent d'objectifs annuels d'amélioration documentés et suivis, et au moins 80 % du personnel impliqué dans la gestion de projets de la HEPL a bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement pour renforcer ses compétences en gestion de projet et en amélioration continue.	Projet 7.3.1. Définir des objectifs d'amélioration dans l'organisation et la gestion de la HEPL Définition des objectifs par le biais des étapes méthodologiques PDCA (plan, do, check, act)	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Coordonnateur qualité avec charge spécifique de 1/10e ETP allouée à la qualité de façon pérenne pour 100 % des sections. - Portfolio complet de la démarche qualité HEPL à disposition des parties prenantes internes (rassemblant de façon structurée l'essentiel des ressources en lien avec l'évaluation de la qualité).	1.1 Politique d'assurance qualité 1.8 Information du public 1.10 Processus périodiques d'assurance qualité externe	
				Projet 7.3.2. Développer les compétences du personnel de la HEPL en gestion de projet Possibilité de se former en gestion de projet pour tout le personnel et mise à disposition de ressources pour les acteurs du plan stratégique	Atelier collaboratif CDD 2/07/2020	- Réalisation de 3 types de ressources pour les chets projet/programme du plan stratégique (explication rôle et fonctionnement, formation gestion de projet KPMG, fichiers de suivi). - Réalisation d'un recensement de formations possibles en gestion de projet. - Organisation annuelle d'une intervention d'un organisme externe (formation gestion de projet).		

HEPL 2025/2030 - Plan de suivi

Plan stratégique

Correspondance

Domaines stratégiques	Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs OO	Projets	Indicateurs (réalisation)	EEES ESG
Durabilité	8. Œuvrer pour la durabilité	8.1. Former l'ensemble des parties prenantes de la HEPL à la durabilité	- D'ici juin 2027, 100 % des étudiants, enseignants, personnel administratif et technique ont bénéficié d'au moins une formation à la durabilité, avec un suivi documenté des sessions, du contenu dispensé et de la participation.	Projet 8.1.1. Former les étudiants à la durabilité Réalisation d'une cartographie des initiatives pédagogiques relatives au dvpt durable et intégration du dvpt durable dans les cursus	- Réalisation et diffusion du rapport diagnostic aux directions (cadastre des initiatives pédagogiques DD). - Parcours Moodle Durabilité opérationnel pour tous les étudiants de B1 (sur base de ressources pédagogiques proposées au groupe de travail réalisant le parcours Moodle).	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 8.1.2. Former les membres du personnel pédagogique à la durabilité Formation des enseignant.es à la durabilité et à la gestion de projet durable	- Détermination d'une stratégie de formation des membres du personnel pédagogique à la durabilité (ex.: atelier ODD journée pédagogique). - Partage à 100 % des enseignants d'un support relatif à l'intégration des ODD dans les cours. - Partage à 100 % des enseignants du parcours Moodle spécifique à la durabilité (réalisé pour les étudiants de B1, nriiet 8.1.1.1).	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
				Projet 8.1.3. Former les membres des équipes techniques et administratives à la durabilité Sensibilisation des équipes au développement durable et à l'intégration de nouvelles actions durables	- Détermination d'une stratégie de formation des équipes techniques et administratives à la durabilité (ex.: séance d'info). - Partage à 100 % des équipes techniques et administratives de supports pratiques (ex.: support séance d'info).	1.2 Élaboration et approbation des programmes 1.9 Suivi continu et évaluation périodique des programmes
		8.2. Contribuer à la transition durable au sein de la HEPL	- Indicateur SMART : D'ici juin 2027, la HEPL : - réalise une évaluation complète de son impact environnemental, - met en œuvre au moins une initiative par site ou département promouvant le développement durable, - déploie des écoteams dans au moins 80 % des départements, - documente et applique au moins deux pratiques responsables en termes de durabilité dans chaque département, avec un suivi annuel des actions et résultats.	Projet 8.2.1. Évaluer l'impact environnemental de la HEPL Calcul de l'empreinte carbone via un protocole international (GHG) et développement du label U-GREEN	- Rapport d'empreinte carbone validé. - Tableau de bord synthétique disponible pour la cellule Durabilité et les directions. - Dossier de candidature label U-GREEN rédigé.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 8.2.2. Promouvoir les initiatives en termes de développement durable Communication et valorisation des initiatives de développement durable de la HEPL	- Dossier de presse réalisé en fin d'année. - Diagnostic de la communication existante produit (comparaison N-1) et recommandations formalisées pour améliorer (pour N+1).	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 8.2.3. Mettre en œuvre des écoteams Constitution d'équipes représentatives de toutes les parties prenantes de la HEPL	- Réalisation et validation d'une feuille cadre définissant les écoteams à la HEPL (composition, fonctionnement,...). - Création d'écoteams sur minimum 80 % des sites de la HEPL. - Compte-rendu de constitution réalisé pour chaque écoteam.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
				Projet 8.2.4. Mettre sur pied des pratiques responsables en termes de développement durable Mise en œuvre, suivi et valorisation des actions des écoteams en matière de développement durable	- Plan d'action rédigé et validé pour 100 % des écoteams. - Réalisation d'un tableau de bord permettant le suivi des plans d'action. - Rédaction de rapports pour l'ARES, la cellule durabilité et le CDD.	1.6 Ressources pour l'apprentissage et accompagnement des étudiants
		8.3. Intégrer la durabilité dans la culture de la HEPL	D'ici juin 2027, 60 % des départements et services : - bénéficient d'au moins une formation à la RSE/O, - appliquent une stratégie RSE documentée, - disposent d'une veille annuelle sur les financements et la réglementation liés à la durabilité, - collaborent avec au moins une institution externe par an sur des projets liés à la durabilité, avec un suivi annuel des actions et de leur impact sur la culture institutionnelle.	Projet 8.3.1. Former à la RSE/O (Responsabilité Sociétale des Entreprises/Organisations) Formation RSE/O pour les directions et les coordinations	- Détermination d'une stratégie de formation des directions et coordinations à la RSE/O. - Réalisation et validation d'un support de formation à la RSE/O.	1.1 Politique d'assurance qualité
				Projet 8.3.2. Établir une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) Évaluation, reporting et plan RSE pour la HEPL	- Réalisation d'un rapport et d'un plan RSE/O.	1.1 Politique d'assurance qualité
				Projet 8.3.3. Réaliser une veille des financements possibles et de la réglementation Identification continue des opportunités de financements et la réglementation en matière de développement durable	- Réalisation d'un portfolio contenant les documents (documentations et soumissions) relatifs aux appels à projet et aux législations spécifiques. - Réalisation d'un tableau de veille reprenant les différents appels recensés. - Processus de mise à jour régulière (au moins trimestrielle) du tableau de veille.	1.1 Politique d'assurance qualité
				Projet 8.3.4. Collaborer avec des institutions externes à la HEPL Développement et pérennisation de partenariats externes en matière de développement durable	- Réalisation d'une cartographie initiale des partenariats (avec labels éventuels en lien). - Réalisation d'un événement annuel "festival" regroupant avec 100 % des départements représentés HEPL (actions en partenariat, venues d'experts développement durable, master classes).	1.1 Politique d'assurance qualité