



JUIN 2005

Exposé des motifs et projet de décret (EMPD) instituant un régime transitoire pour la formation des enseignants à la Haute Ecole pédagogique (HEP) et réponse à l'interpellation de Mme la Députée Micheline Félix et consorts sur les dysfonctionnements de la HEP

1.	RÉSUMÉ DU RAPPORT	2
1.1	Statut des HEP	2
2.	CHRONOLOGIE DES FAITS	3
3.	RAPPELS HISTORIQUES	3
3.1	Origine de la HEP	3
3.2	Procédure de reconnaissance de la CDIP	4
3.3	Paysage suisse des HEP	6
3.4	Situation HEP-Vd 2004-2005	8
4.	CONTEXTE 2004	10
4.1	Etat des lieux	10
4.2	Non-reconnaissance de la HEP par la CDIP	12
4.3	Position du Conseil d'Etat suite au préavis négatif de la CDIP	14
4.4	Mesures prises par le Comité de direction	14
4.5	Résultats des travaux des 8 Groupes de travail internes	16
4.6	Mise en oeuvre des propositions des GT	18
4.7	Plan d'action présenté à la Cheffe du DFJ par le Comité de direction HEP	18
5.	REFLEXIONS AUTOUR DE LA HEP-VD 2	20
5.1	Contribution à la réflexion sur l'avenir des enseignants par la HEP-VD 2 (rapport du Comité de projet)	20
6.	PROJET DE DECRET ABROGEANT LA LOI DU 8 MARS 2000 SUR LA HEP ET INSTITUANT UN REGIME TRANSITOIRE	37
6.1	Considérations générales	37
6.2	Procédure retenue	37
6.3	Organisation des études	38
6.4	Incidences financières	38
6.5	Calendrier	38
6.6	Conclusion	38
7.	INTERPELLATION DE MME LA DEPUTEES MICHELINE FELIX ET CONSORTS SUR LES DYSFONCTIONNEMENTS DE LA HEP	40
7.1	Rappel de l'interpellation	40
7.2	Réponse du Conseil d'Etat	41

Abréviations

AHES	Accord sur les Hautes Ecoles Spécialisées
BA	Bachelor of Arts
CDIP	Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'instruction publique
CSHEP	Conférence Suisse des Hautes Ecoles pédagogiques
CRUS	Conférence des recteurs d'universités suisses
COPRO	Comité de projet HEP-Vd 2
DUBS	Passerelle DUBS qui permet le passage "maturité professionnelle - université"
ECTS	European Credit Transfer and accumulation system
HE	Haute Ecole
HEP	Haute Ecole pédagogique
HES	Haute Ecole spécialisée
HES-SO	Hautes Ecoles spécialisées de Suisse occidentale
HEV	Hautes Ecoles vaudoises
HEU	Haute Ecole Universitaire
ISFPF	Institut Suisse de Pédagogie pour la formation professionnelle
MA	Master of arts
MSC	Master of science
MAS	Master of advanced studies
LHEP	Loi sur la HEP

1. RESUME DU RAPPORT

Ce rapport répond à l'interpellation de Mme la Députée Micheline Félix et consorts et informe par le détail sur les forces et les faiblesses de la HEP (Haute Ecole Pédagogique), ainsi que sur les mesures correctrices qui ont été mise en œuvre dès 2004. Dans un premier temps, il propose au Grand Conseil d'adopter un décret urgent afin de permettre à la HEP d'assurer sa mission principale de formation des enseignants et de garantir sa reconnaissance par la CDIP. Dans un second temps, ce rapport propose l'ouverture d'un large débat public, sous la forme d'Assises sur la formation des enseignants, les éléments présentés dans le dit document constituant des contributions initiales au débat. Il poursuit 5 objectifs distincts précisés dans le tableau ci-dessous.

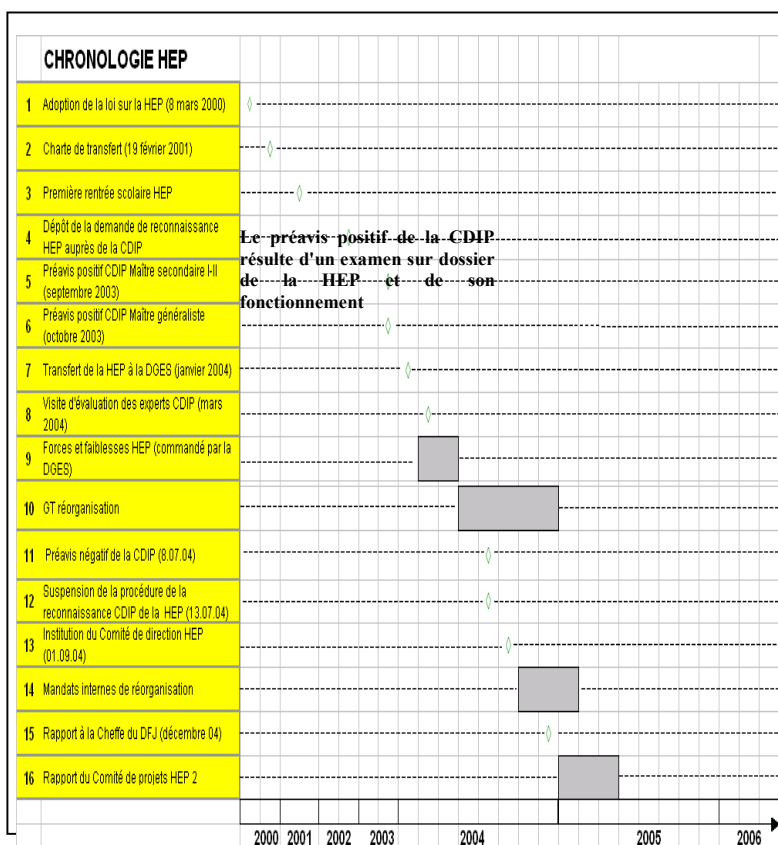
	Objectifs	Commentaires	Chap
1	Décrire l'histoire de la HEP, son contexte et son évolution de 2000 à 2005	➤ synthétiser les faits marquants et l'évolution de la Haute Ecole Pédagogique, de l'adoption de sa base légale (2000) jusqu'aux réflexions sur son organisation (2005).	2
		➤ retracer l'histoire de l'institution (origine de la HEP), ses contraintes réglementaires (CDIP) et le contexte politique (Paysage suisse des HEP). ➤ rappeler les effectifs d'étudiants ainsi que le nombre de diplômes décernés	3
2	Informé sur les Forces et Faiblesses de la HEP ainsi que sur les mesures correctrices mises en œuvre dès 2004	➤ rapporter les résultats de l'analyse interne Forces et Faiblesses ➤ rappeler les constats des Commissaires de la CDIP ainsi que leurs recommandations ➤ décrire les mesures prises par le Comité de direction ainsi que sur le processus correctif ➤ informer sur le plan d'action communiqué par la Cheffe du DFJ	4
3	Réfléchir au futur modèle de HEP-Vd 2	➤ présenter la contribution du Comité de projet HEP-Vd 2 sur l'avenir de la formation des enseignants ➤ détailler 2 modèles d'organisation de la formation de base	5
4	Proposer un EMPD	➤ proposer un EMPD instituant à la HEP un régime transitoire pour la formation des enseignants	6
5	Répondre	➤ répondre à l'interpellation de Mme la Députée Micheline Félix et consorts	7

1.1 Statut des HEP

Les Hautes écoles pédagogiques ont le statut de HES (Haute Ecole spécialisée). Par analogie avec les HES, leur mandat général de prestations comporte l'enseignement (formation initiale et formation continue), la recherche appliquée et le développement ainsi que les services (conseils et autres services).

2. CHRONOLOGIE DES FAITS

Le tableau ci-dessous récapitule la chronologie des faits depuis l'adoption de la loi sur la HEP (mars 2000).



3. RAPPELS HISTORIQUES

3.1 Origine de la HEP

La Haute école pédagogique vaudoise a été créée par la Loi du 8 mars 2000 sur la HEP et mise en œuvre selon le Règlement du 2 juillet 2001 de la HEP. Ouverte en août 2001, elle est née de la fusion de toutes les institutions vaudoises chargées jusqu'alors de la formation des enseignants :

- les Ecoles normales de Lausanne (ENL), d'Yverdon (ENY) et de Burier (ENB)
- le Séminaire pédagogique de l'enseignement secondaire (SPES)
- l'Institut de formation et de recherche de l'enseignement spécialisé (IFRES)
- le Centre de ressources de l'enseignement spécialisé (CERES)
- le Centre de perfectionnement et de formation complémentaire (CPF)
- le Centre d'éducation aux médias et aux technologies de l'information et de la communication (CEMTIC)
- le Bureau de la formation continue (BUROFCO)
- la Centrale de documentation scolaire (CDS).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la mission de la HEP est d'assurer :

- la formation initiale aux professions de l'enseignement
- la formation initiale de certaines catégories de maîtres de l'enseignement professionnel
- les formations aux professions de l'enseignement spécialisé
- les formations complémentaires d'enseignement et d'encadrement
- un programme et des projets de formation continue à l'intention des professionnels de l'enseignement.

Pour les besoins de la formation des maîtres et de l'enseignement, la HEP :

- conduit des travaux de recherche appliquée et développement en sciences de l'éducation et en didactique, en collaboration avec les universités et les autres institutions de formation de maîtres
- met à disposition des ressources pédagogiques, documentaires et techniques.

3.1.1 Postulat Aubert

Par voie d'un postulat déposé le 23 septembre 2003, Madame la Députée Josiane Aubert demandait de mettre en œuvre une politique de recrutement des étudiants en HEP, de reconnaissance de titres, d'équivalence, de valorisation de compétences pour l'engagement des enseignants qui soit cohérente et ouverte aux mutations actuelles du monde professionnel de la formation.

L'ensemble des questions posées sollicitait de fait un état des lieux de la formation dispensée par la Haute école pédagogique vaudoise et une mise en perspective tenant compte de l'évolution constante et rapide des exigences et conditions de la formation pédagogique au plan intercantonal.

Il sera répondu en détail ultérieurement à ce postulat, étant donné qu'il convient de conduire au préalable une réflexion sur l'évolution de la HEP.

3.2 Procédure de reconnaissance de la CDIP

Par ses lignes directrices du 5 juillet 2001, la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a fixé parmi ses objectifs en matière de coopération intercantonale en matière de formation l'accélération de la mise en place par les cantons et la Confédération d'une législation et d'un pilotage portant sur l'intégralité des hautes écoles, l'amélioration de la coordination entre les formations offertes par les hautes écoles, le renforcement de la collaboration entre les universités et les hautes écoles spécialisées et le développement de hautes écoles pédagogiques de qualité ainsi que leur intégration dans le système suisse des hautes écoles.

Les recommandations de la Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique (CDIP) relatives à la formation des enseignant(e)s et aux hautes écoles pédagogiques stipulent que les hautes écoles pédagogiques sont traitées par analogie aux hautes écoles spécialisées. Par mandat du Comité de la CDIP (septembre 2001), le Conseil des hautes écoles spécialisées, organe de la CDIP, assume sur le plan stratégique et politique des tâches de pilotage et de coordination dans le domaine de la formation des enseignantes et enseignants dans les hautes écoles suisses, la Conférence suisse des HEP (CSHEP) étant chargée des tâches opérationnelles.

Dans le cadre des travaux préalables à la création et au développement des hautes écoles pédagogiques (HEP) suisses, la CDIP a édicté quatre règlements concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement délivrés par les HEP. Il s'agit des :

- règlement concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement pour les écoles de maturité (4 juin 1998)
- règlement concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement spécialisé (27 août 1998)
- règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignantes et enseignants des degrés préscolaire et primaire (10 juin 1999)
- règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignantes et enseignants du degré secondaire I (26 août 1999).

Chacun de ces règlements fixe les conditions de reconnaissance des diplômes, notamment concernant les buts, la durée, les contenus et le volume de la formation ainsi que les qualifications des formateurs. Il indique la teneur des titres délivrés ainsi que la procédure de reconnaissance requise.

La CDIP a confié à quatre commissions de reconnaissance la mission de vérifier l'application des dispositions réglementaires par les HEP et de fournir les préavis nécessaires à leur intégration au rang de haute école spécialisée (HES).

Déposés en juillet 2002, les dossiers de reconnaissance de la HEP-Vd présentaient les voies de formation initiale et les diplômes visés ainsi que la formation aux professions de l'enseignement spécialisé, conformément à la Loi sur la HEP du 8 mars 2000 et au Règlement de la HEP du 2 juillet 2001 :

Maître-sse généraliste (6 semestres / 180 crédits)

- Degrés d'enseignement : cycle initial, cycles primaires et cycle de transition
- Diplôme CDIP pour les degrés préscolaire et primaire

Maître-sse secondaire semi-généraliste (8 semestres / 240 crédits)

- Degrés d'enseignement : cycle de transition et degrés 7 à 9 de la voie secondaire à option et de la voie secondaire générale
- Diplôme CDIP de maître secondaire semi-généraliste.

Maître secondaire spécialiste (3 – 4 semestres/ 90 crédits)

- Degrés d'enseignement: cycle de transition, degrés 7 à 9 de la voie secondaire à option, de la voie secondaire générale et de la voie secondaire de baccalauréat, école de maturité, écoles de degré diplôme, branches générales de l'enseignement professionnel
- Diplôme CDIP de maître secondaire I et II.

Maître d'une discipline spéciale (arts visuels ou musique ; 3 – 4 semestres / 90 crédits)

- Degrés d'enseignement : cycle de transition, degrés 7 à 9 de la voie secondaire à option, de la voie secondaire générale et de la voie secondaire de baccalauréat, école de maturité, écoles de degré diplôme
- Diplôme CDIP de maître secondaire I et II.

Maître d'enseignement spécialisé

- Champs d'enseignement : pédagogie spécialisée curative, classes de développement
- Diplôme CDIP d'enseignant spécialisé.

A ce jour, la procédure de reconnaissance des diplômes d'enseignement spécialisé est achevée. Ces diplômes HEP ont obtenu le label de reconnaissance intercantonale délivré par la CDIP en octobre 2004.

Les dossiers de reconnaissance pour les diplômes d'enseignement de maître secondaire semi-généraliste, maître secondaire I-II et de maître d'une discipline spéciale ont reçu un préavis positif sur dossier en septembre 2003. Il en fut de même en octobre 2003 pour le dossier de reconnaissance du diplôme de maître généraliste.

En revanche, la procédure touchant ces diplômes a été suspendue suite aux préavis négatifs que les commissions de reconnaissance ont rendus en juillet 2004 après avoir visité la HEP-Vd. La procédure d'accréditation nécessaire à l'intégration de la HEP-Vd dans l'Accord sur les HES (AHES), qui permet au canton de Vaud de toucher un forfait pour chaque étudiant extracantonnel, a été toutefois maintenue avec effet rétroactif au 1^{er} août 2003. Le 17 décembre 2004, la commission AHES a décidé, sur la base notamment des efforts de réorganisation entrepris par le DFJ à la HEP, de prolonger d'une année l'inscription des filières non reconnues dans l'annexe de l'accord AHES qui donne droit aux forfaits extracantonaux dont la somme devrait atteindre environ 1,4 millions de francs pour l'année 2004/2005 à la HEP.

3.2.1 Evolution et perspectives

L'application de la Déclaration de Bologne à la formation des enseignantes et enseignants concerne toutes les institutions du secteur tertiaire, y compris les hautes écoles pédagogiques. En février 2002, le Conseil des HES a attribué à la Conférence suisse des HEP le mandat de mise en œuvre de la Déclaration de Bologne dans la formation des enseignantes et enseignants, en collaboration avec la Conférence suisse des HES (CSHES) et la Conférence des recteurs d'universités suisses (CRUS). Dans l'optique d'une mise en œuvre cohérente dans l'ensemble du système de la formation des enseignants et enseignantes, la coordination doit être assurée par delà les degrés d'enseignement, dans le contexte national et international.

Dans le but de/d' :

- mieux assurer la qualité des études,
- élargir la mobilité des étudiants à tous les degrés,
- développer l'interdisciplinarité des filières d'études,
- garantir l'égalité des chances par la possibilité d'étudier à temps partiel et par l'octroi de bourses et de prêts d'études suffisants,

le Conseil des HES a émis, en décembre 2002, ses Directives pour la mise en œuvre de la Déclaration de Bologne dans les hautes écoles spécialisées et pédagogiques.

Ces Directives prévoient :

- l'organisation des filières d'études selon un premier cursus de 180 crédits (études de Bachelor) et un second cursus de 90 à 120 crédits (études de Master),
- l'attribution de crédits sur la base de prestations d'études contrôlées, conformément au système de transfert de crédits d'études (ECTS),
- l'accès aux études de Master,
- la dénomination unifiée des diplômes de fin d'études et de formations continues et complémentaires conformément aux dénominations internationalement reconnues,
- le calendrier d'exécution.

Au plus tard à la fin 2005, la plupart des HES et des HEP auront adopté les règlements nécessaires à la nouvelle structure des filières d'études ainsi que les plans de mise en œuvre détaillés par branche. Dans l'intervalle, la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique aura pris les décisions concernant l'adaptation des règlements de reconnaissance des diplômes d'enseignement, la Conférence des cantons signataires de l'Accord sur les HES (AHES) aura constaté l'entrée en vigueur du nouvel AHES valable dès la rentrée 2005 et adopté formellement les nouveaux forfaits par étudiant, le Conseil suisse des HES se sera déterminé sur le pilotage coordonné et le calendrier de mise en œuvre, et les différents organes responsables des hautes écoles se seront prononcés sur les modalités de réalisation au sein de leur propre haute école.

C'est dans cette perspective que les cantons et les HEP suisses sont appelés à consolider l'organisation de la formation des enseignants et enseignantes, à harmoniser les conditions d'admission et à encourager le recrutement des enseignants et enseignantes en favorisant la mobilité professionnelle. A cet égard, la situation du canton de Vaud n'est pas unique, et des réflexions vont être lancées à l'échelle romande pour évaluer les possibilités de renforcer la collaboration entre les HEP, en commençant par les domaines de la recherche et de la formation continue.

3.3 Paysage suisse des HEP

3.3.1 Situation actuelle dans leHEP (Source CSHEP)

Se référer aux quatre tableaux suivants.

Offre de formation des HEP suisses (1)

Cantons	Hautes écoles pédagogiques	Pré-scolaire	Primaire	Sec I	Sec II	Educ. Spéc.
Cantons romands et Tessin						
BE (f), JU, NE	Haute école pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP BEJUNE)	X	X	X	X	
FR (f et d)	Haute école pédagogique fribourgeoise (HEP FR) Pädagogische hochschule Freiburg (PH FR)	X	X			
FR (f et d)	Formation d'enseignantes et d'enseignants de l'Université de Fribourg Universität Freiburg, Département erziehungswissenschaften			X	X	
TI	Alta scuola pedagogica (SP-TI)	X	X	X	X	
VD	Haute école pédagogique vaudoise (HEP VD)	X	X	X	X	X
VS	Haute école pédagogique du Valais (HEP VS)	X	X			
GE	LME FAPSE L'IFMES	X	X		X	X
Cantons alémaniques						
ZH	Pädagogische hochschule ZH (PH ZH)	X	X	X		
ZH	Institut für lehrerinnen- und lehrerbildung				X	
SH/ZH	Pädagogische Hochschule Schaffhausen in Zusammenarbeit mit PH ZH	X	X	(X)		

(1) Base : document de la CSHEP du 08.07.2003

Offre de formation des HEP suisses (1)

Cantons	Hautes écoles pédagogiques	Pré-scolaire	Primaire	Sec I	Sec II	Educ. Spéc.
AG	FHA Pädagogik Aargau (FHA-Pädagogik)	X	X	X		
BS/BL	Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel (HPSABB)	X	X	X		
LU, UR, SZ, ZG OW, NW	Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PH Z)	X	X	X	X	
SO	Pädagogische Fachhochschule Solothurn (PH Solothurn) (PH R)	X	X			
SG	Pädagogische Hochschule Rorschach (PH R) Pädagogische Hochschule St.Gallen (PH S)	X	X	X		
GR	Pädagogische Fachhochschule Graubünden (PFH GR)	X	X			
TG	Pädagogische Hochschule Thurgau (PH TG)	X	X			

(1) Base : document de la CSHEP du 08.07.2003

Organisation des HEP suisses (1)

Cantons	Hautes écoles pédagogiques	Intégration dans une HES	Intégration dans une UNI / EPF	HEP intercantonale	HEP cantonale
Cantons romands et Tessin					
BE (f), JU, NE	Haute école pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP BEJUNE)			X	
FR (f et d)	Haute école pédagogique fribourgeoise (HEP FR) Pädagogische hochschule Freiburg (PH FR)				X
FR (f et d)	Formation d'enseignantes et d'enseignants de l'Université de Fribourg Universität Freiburg, Departement erziehungswissenschaften		X		
TI	Alta scuola pedagogica (SP-TI)				X
VD	Haute école pédagogique vaudoise (HEP VD)				X
VS	Haute école pédagogique du Valais (HEP VS)				X
GE	LME FAPSE L'IFMES		X		
Cantons alémaniques					
ZH	Pädagogische hochschule ZH (PH ZH)	X			
ZH	Institut für lehrerinnen- und lehrerbildung		X		

(1) Base : document de la CSHEP du 08.07.2003

Organisation des HEP suisses (1)

Cantons	Hautes écoles pédagogiques	Intégration dans une HES	Intégration dans une UNI / EPF	HEP intercantonale	HEP cantonale
SH/ZH	Pädagogische Hochschule Schaffhausen in Zusammenarbeit mit PH ZH			X	
AG	FHA Pädagogik Aargau (FHA-Pädagogik)	X			
BS/BL	Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel (HPSABB)	X			
LU, UR, SZ, ZG OW, NW	Pädagogische Hochschule Zentralschweiz (PH Z)			X	
SO	Pädagogische Fachhochschule Solothurn (PH Solothurn) (PH R)				X
SG	Pädagogische Hochschule Rorschach (PH R) Pädagogische Hochschule St.Gallen (PH S)				X
GR	Pädagogische Fachhochschule Graubünden (PFH GR)				X
TG	Pädagogische Hochschule Thurgau (PH TG)				X

(1) Base : document de la CSHEP du 08.07.2003

3.3.2 Horizon 2008

Esquissé par les Recommandations de la CDIP sur la création des Hautes écoles pédagogiques (1995), fixé par les réglementations intercantionales sur la reconnaissance des diplômes d'enseignement, (1998 à 1999), confirmé par les lignes directrices de la CDIP (2001), modifié par les Directives du Conseil des HES sur la mise en œuvre de la Déclaration de Bologne (2002), le paysage suisse des HEP est désormais intégré à la réforme du paysage des hautes écoles 2008 avec le projet de nouvelles dispositions constitutionnelles sur l'éducation proposé par la Commission de la science, de l'éducation et de la culture, actuellement en consultation.

Le 8 avril 2003, un groupe de projet a été constitué par les Chefs du Département fédéral de l'intérieur et du Département fédéral de l'économie et une délégation du Comité de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique avec mandat d'élaborer les bases pour une réforme du paysage suisse des hautes écoles à l'horizon 2008.

Concrètement, le groupe de projet recommande les mesures suivantes :

- remaniement de l'offre à l'intérieur des différents types de hautes écoles : la fixation de seuils et de plafonds pour le nombre d'étudiants et les effectifs du corps enseignant par filière contribuera à mieux structurer l'offre d'enseignement, à améliorer la transparence et à favoriser l'émergence de pôles d'excellence par une coopération entre les hautes écoles, notamment au niveau du master ;
- remaniement de l'offre entre les différents types de hautes écoles : la définition d'une politique claire en vue d'une coopération plus étroite entre les HES et les universités au niveau du master ;
- transfert de tâches entre les différents types de hautes écoles : avec le développement des HES, il faut envisager le transfert de filières nettement orientées vers la pratique des hautes écoles universitaires, et plus particulièrement des EPF, vers les HES.

Le positionnement définitif des HEP dans le paysage des Hautes Ecoles 2008, sur le plan suisse, reste encore à définir.

3.3.3 Mission des Hautes écoles pédagogiques

Les seize Hautes écoles pédagogiques suisses sont des institutions de formation d'enseignants. Elles relèvent du niveau cantonal ou intercantonal. Cinq instituts universitaires forment également des enseignants, notamment pour l'enseignement dans les écoles de maturité et, en partie, pour le degré secondaire I.

Conformément à leur mandat de prestations, les Hautes écoles pédagogiques ont le statut de HES. Par analogie avec les HES, leur mandat général de prestations comporte l'enseignement (formation initiale et formation continue), la recherche appliquée et le développement ainsi que les services (conseils et autres services). Les programmes d'études et de formation continue proposés par les HEP reposent sur des fondements scientifiques et sont orientés vers la profession et la pratique.

En l'état, les Hautes écoles pédagogiques ont pour mission de pourvoir à la formation initiale et à la formation continue des enseignants, notamment des degrés préscolaire et primaire. Quelques-unes d'entre elles, celles de Zurich, de Berne, de Bâle, de BEJUNE et de Vaud couvrent également les degrés secondaires I et II. C'est particulièrement pour les degrés secondaires qu'elles collaborent étroitement avec les universités, lesquelles assurent le plus souvent la formation scientifique des futurs enseignants dans les disciplines choisies.

3.4 Situation HEP-Vd 2004-2005

3.4.1 Nombre d'étudiants en formation conduisant à un diplôme HEP

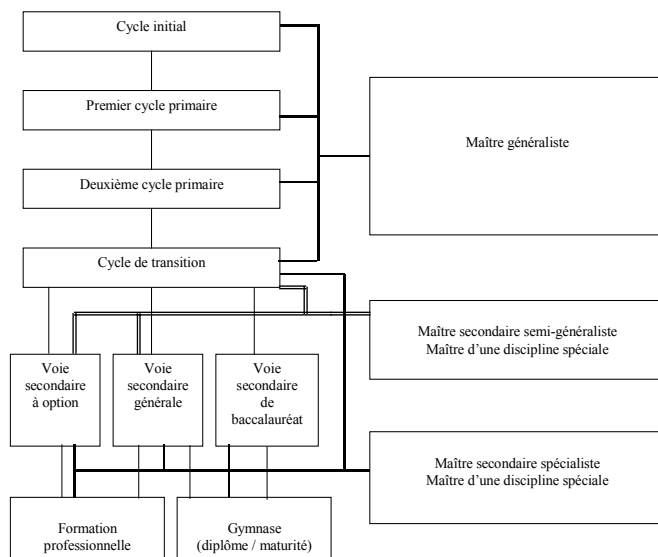
Le tableau ci-dessous précise les effectifs des étudiants en formation durant l'année 2004-2005.

	TOTAL	CH			Etrangers			Plein temps	Temps partiel
		TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
Préscolaire et primaire	354	332	21	311	22	2	20	354	--
Semi-généraliste	162	151	55	96	11	3	8	162	--
Secondaire I et II	227	199	88	111	28	14	14	227	--
Enseignement spécialisé	135	122	20	102	13	10	3	22	113
TOTAL	878	804	184	620	74	29	45	765	113

3.4.2 Nombre de diplômes d'enseignement délivrés par la HEP entre 2002 et 2005

	2002	2003	2004	2005	Total
Maître généraliste	1	2	66	44	113
Maître secondaire semi-généraliste			32	16	48
Maître secondaire spécialiste (SI et SII)		44	71	26	141
Maître d'une discipline spéciale		1	5	6	12
Maître d'enseignement spécialisé	44	38		40	122
TOTAL	45	85	174	132	436

3.4.3 Structure de l'école vaudoise et filières de formation HEP selon LHEP



3.4.4 Formation pratique

La formation pratique des étudiants en formation initiale, qui représente environ 30% du volume de formation selon les règlements de reconnaissance, est assurée par 543 formateurs praticiens répartis dans 100 établissements partenaires de formation de la scolarité obligatoire et post-obligatoire.

3.4.5 Formation continue

Le programme de formation continue et les projets de formation à la carte ont suscité, en 2003-04, 9'400 inscriptions de la part de 5'400 personnes.

3.4.6 Encadrement pédagogique et recherche

Pour l'ensemble des activités de formation dispensées selon la mission générale de la HEP, l'institution dispose de 133,6 ETP -équivalents temps plein- (formation théorique : 101,2 ETP / formation pratique : 32,4 ETP).

Il convient d'y ajouter le partenariat avec l'Université de Lausanne, l'École polytechnique fédérale de Lausanne, la Haute école de gestion, le Conservatoire et l'École cantonale d'art de Lausanne, notamment dans le cadre de la formation initiale des étudiants généralistes et semi-généralistes.

3.4.7 Evaluation de la formation

Un processus de suivi de la qualité de la formation à la HEP est mis en place en collaboration avec l'Université de Lausanne et l'EPFL. Il prendra effet au 1er semestre 2006-07.

3.4.8 Encadrement administratif et technique

Pour l'ensemble des activités administratives et techniques, la HEP dispose à ce jour de 39,4 ETP. On notera que l'ensemble du personnel administratif et technique des anciennes institutions de formation lausannoises a été repris par la HEP à son ouverture. S'agissant des cadres de la direction de la HEP, leur nombre est fixé actuellement à 16 personnes pour 16 ETP, compris dans le volume indiqué. Les anciennes institutions de formation disposaient à l'époque de l'équivalent de 25 ETP pour les postes de cadres.

3.4.9 Budget annuel

Le budget 2005 a été arrêté à Fr. 46'228'800.-. Les recettes brutes totales provenant de l'Accord sur les HES, des subventions fédérales de l'OFAS pour l'enseignement spécialisé, des écolages et des locations sont estimées à Fr. 3'690'400.-. Les charges nettes devraient s'établir à Fr. 42'538'400.-.

3.4.10 Rattachement administratif

Dépendant dès son ouverture du Service de l'enseignement secondaire supérieur et de la formation, la HEP est rattachée à la Direction générale de l'enseignement supérieur du Département de la formation et de la jeunesse depuis décembre 2003.

4. CONTEXTE 2004

4.1 Etat des lieux

Au mois de mars 2004, et indépendamment du processus de reconnaissance de la CDIP, la Direction de la Haute Ecole pédagogique (HEP) a été invitée par la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) à procéder à un état des lieux institutionnel, soit une analyse des forces et faiblesses relative à l'organisation et au fonctionnement de la HEP.

4.1.1 Objectifs de l'analyse Forces et Faiblesses

Cette analyse poursuivait trois objectifs distincts:

- faciliter l'intégration de la HEP au sein de la Direction générale de l'enseignement supérieur
- préparer la transition des formations offertes par l'Institution vers le système de Bologne,
- identifier les enjeux organisationnels afin d'établir une stratégie de consolidation de l'Institution.

4.1.2 Processus de l'analyse Forces et Faiblesses

La Direction de la HEP a choisi de mettre en œuvre une démarche participative et d'y impliquer tous les organes constitués de l'Institution, soit la Direction, les Responsables des secteurs, les Doyens, les Répondants de domaine, le Conseil des formateurs, le Conseil d'Ecole, le Conseil des étudiants et le Personnel administratif et technique. L'Association vaudoise des formateurs de maîtres (AVFM) a également pu livrer son analyse.

Il leur a été demandé de rédiger, sous une forme libre, le bilan Forces et Faiblesses de la HEP. Ce processus d'analyse des Forces et Faiblesses s'est déroulé principalement durant le mois d'avril 2004.

4.1.3 Les Forces, résultats de l'analyse

Par rapport aux anciennes institutions et modalités de formation d'enseignants, on s'accorde à reconnaître à la HEP au moins huit vecteurs de forces.

4.1.3.1 Une seule institution de formation ?

La HEP rassemble l'ensemble des voies de formation initiale, la formation aux professions de l'enseignement spécialisé, la formation continue et les formations complémentaires d'enseignement et d'encadrement

4.1.3.2. Concept de formation modulaire et partenariat

Le concept de formation modulaire intègre un partenariat nécessaire à deux titres :

- la formation pratique est confiée aux établissements partenaires de formation et à des praticiens formateurs ayant suivi une formation certifiée; d'où un réseau de cent établissements et de plus de cinq cents praticiens formateurs créé au sein de l'école vaudoise et collaborant activement à la formation des futurs enseignants

- la collaboration des Facultés de l'Université de Lausanne, de l'École polytechnique fédérale de Lausanne, le Conservatoire, l'École cantonale d'art et la Haute école de gestion permet d'assurer les compléments de connaissances disciplinaires et les cours en sciences de l'éducation.

4.1.3.3. Formation continue et formations complémentaires

La formation continue et les formations complémentaires offrent des services aux enseignants, aux établissements ainsi qu'aux services d'enseignement.

4.1.3.4. Plans de formation individualisés

Malgré sa complexité, l'organisation de la formation modulaire permet des plans de formation individualisés.

4.1.3.5. Augmentation des effectifs d'étudiants

Depuis l'ouverture de la HEP, le nombre d'inscriptions (environ 400 par année) et d'étudiants immatriculés en formation initiale augmente continuellement; la HEP-Vd se situe au 2ème rang des HEP suisses, derrière Zurich.

4.1.3.6. Politique de mobilité

La politique de mobilité progressivement mise en place soutient l'accueil de nombreux étudiants d'autres cantons et d'autres HEP dans toutes les voies de formation initiale et dans la formation à l'enseignement spécialisé.

4.1.3.7. Conduite budgétaire

Les exigences de reporting financier propres aux HES est assuré par une structure analytique garantissant un contrôle budgétaire constant.

4.1.3.8. Fort engagement des collaborateurs

L'engagement de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs de l'institution s'est avéré constant malgré les difficultés rencontrées dès l'ouverture de l'institution.

4.1.4 Les Faiblesses, résultats de l'analyse

4.1.4.1. Complexité de la structure organisationnelle

La majorité des acteurs ont relevé la complexité de la structure organisationnelle actuelle de la HEP. L'éclatement des unités (secteurs, sections, direction) rend la création et le développement de synergies entre elles difficiles. De même, cette structure éclatée ralentit la coordination nécessaire entre unités et engendre des problèmes importants de communication et d'information.

4.1.4.2. Complexité de la structure de Direction

La séparation entre une direction qui gère les formations et les formateurs eux-mêmes responsables des actes de formation empêche la définition d'une ligne pédagogique claire. En outre, la présence de trop nombreuses instances de direction et le positionnement flou du Conseil de direction qui peut prendre plusieurs formes - Conseil de Direction, Conseil de Direction élargi, Conseil de direction élargi aux doyens - engendre une dilution des responsabilités et des compétences. Enfin des procédures/directives de contrôle du fonctionnement global de la HEP devraient être définies et mises en œuvre.

4.1.4.3. Lenteur et flou dans les processus

Du fait de l'éclatement de la structure organisationnelle et du manque de clarté des processus décisionnels, les procédures administratives sont mal formalisées, méconnues et mal appliquées. Cette situation perturbe la marche de la HEP en générant souvent un travail dans l'urgence.

Les systèmes de suivi du parcours de formation des étudiants sont inexistantes ou insuffisants. La procédure et les critères pour les cas particuliers d'admission en HEP ainsi que le système d'évaluation de l'enseignement ne sont pas formalisés.

4.1.4.4. Non-coordination de la gestion des Ressources humaines

Les procédures de gestion des Ressources humaines sont floues, tout particulièrement celles relatives à l'engagement et au licenciement de collaborateurs. Dans le cadre du recrutement, il s'agirait également de définir qui est habilité à s'exprimer sur les compétences des formateurs et selon quels critères, puis de rendre la démarche cohérente avec le projet DECFO du Service du personnel de l'Etat de Vaud. Enfin plusieurs acteurs sont demandeurs d'une instance de médiation au sein de la HEP.

4.1.4.5. Non-coordination de la gestion informatique

Les modalités de gestion du parc et des procédures informatiques ne sont pas homogènes au sein de la HEP. Chaque unité développe ses propres outils et solutions informatiques, ce qui entraîne de sérieuses difficultés en matière de fiabilité des données. Le passage au système de Bologne est également tributaire d'une harmonisation du système d'information actuel.

4.1.4.6. La permanence de conflits interpersonnels

Les relations interpersonnelles sont empreintes de méfiance et subordonnées à des luttes de territoire. Ce climat social péjore les collaborations nécessaires entre unités. Cette situation semble découler du fait que de nombreux acteurs peinent à faire le deuil d'anciennes pratiques.

4.1.4.7. Relations avec les acteurs externes

L'absence de ligne pédagogique et administrative nuit aux relations avec les partenaires externes de la HEP. En outre, aucune politique de communication/information vis-à-vis des éventuels candidats HEP n'a été définie. La gestion de l'image de la HEP mériterait également d'être repensée.

4.1.5 Suivi du processus Forces et Faiblesses

En date du 4 juin 2004, une séance d'information ouverte à tous les acteurs de la HEP a été organisée afin de procéder à une restitution de la synthèse des observations et d'ouvrir un espace d'échange sur les résultats de la consultation. Une cinquantaine de personnes y ont participé.

Durant cette séance, il a été proposé de créer un Groupe de réflexion interne (GT réorganisation) chargé d'approfondir les éléments rapportés tout en proposant des solutions concrètes d'améliorations aux dysfonctionnements relevés. La Direction de la Haute Ecole pédagogique (HEP) et la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) ont réuni ce Groupe de réflexion en date du 23 juin 2004.

4.2 Non-reconnaissance de la HEP par la CDIP

En juillet 2002, le Canton de Vaud a déposé une demande auprès de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) pour la reconnaissance des filières d'études de maître généraliste, de maître semi-généraliste des degrés 7 à 9, de maître secondaire spécialiste et maître d'une discipline spéciale.

La reconnaissance des diplômes par la CDIP ouvre leur reconnaissance au plan suisse. Rappelons que la HEP a obtenu en septembre 2004 la reconnaissance intercantonale pour les formations aux professions de l'enseignement spécialisé.

Deux sous-commissions de reconnaissance CDIP ont visité la HEP les 17 et 18 mars 2004 puis les 22 et 23 mars 2004. Au cours de ces visites, des entretiens ont été menés avec la Direction de la HEP, des représentants des formateurs, des différents corps de collaborateurs de l'école ainsi qu'avec une délégation des étudiants.

Sur la base de ces visites et du dossier d'auto évaluation, et malgré les préavis positifs délivrés sur dossier en septembre 2003 pour les diplômes de maître secondaire semi-généraliste, de maître secondaire I et II et de maître d'une discipline spéciale, et en octobre 2003 pour le diplôme de maître généraliste, les commissaires ont établi que la HEP ne remplissait pas les critères requis par la CDIP pour que les titres soient reconnus à l'échelon national.

Après avoir reçu, le 8 juillet 2004, le rapport d'évaluation la CDIP l'a fait suivre au Département de la formation et de la jeunesse du canton de Vaud qui a demandé le gel de la procédure de reconnaissance. Cette démarche a permis de dégager le temps nécessaire à une réflexion approfondie et de maintenir provisoirement les filières de la HEP-VD dans l'annexe à l'accord AHES, avec le droit aux forfaits pour étudiants extracantonaux qui en découle.

Cette décision diffère la reconnaissance du titre de la HEP à l'échelle suisse, mais ne modifie en rien la situation actuelle, puisque les étudiants sortis de la HEP depuis 2003 sont toujours au bénéfice d'un titre cantonal. La reconnaissance CDIP, qui permet d'enseigner dans d'autres cantons, pourra être accordée à titre rétroactif pour chacun des filières qui aura obtenu la reconnaissance de la CDIP.

4.2.1 Constats des commissaires

Les constatations des commissaires sont accompagnées de 7 conditions (obligations) et de 12 recommandations (conseils fortement appuyés). Pour obtenir l'accréditation CDIP, la HEP doit impérativement répondre aux conditions et démontrer la mise en œuvre des recommandations.

Le rapport CDIP est confidentiel, selon une pratique usuelle en matière d'évaluation d'institutions. Pour cette raison, nous présentons ci-dessous les conditions et recommandations sans pouvoir présenter l'ensemble des arguments qui ont conduit à leur élaboration.

<i>Conditions CDIP</i>		<i>Exigences d'accréditation</i>
1	Plan d'études	Le plan d'études doit être remanié, complété et corrigé. Les apports de chaque module doivent être clarifiés et communiqués de manière transparente
2	Recherche	L'introduction à la recherche en sciences de l'éducation doit être prévue pour les étudiants de la filière de maître spécialisé
3	Stages	Les stages professionnels doivent garantir que l'étudiant aura suivi une pratique correspondant aux disciplines et mention qu'il aura choisies
4	Evaluation des stages	Le suivi des stages doit être assuré et évalué avec un outil d'évaluation intégrant des éléments formatifs et sommatifs. Les critères doivent être communiqués aux étudiants de façon transparente et dans des délais adéquats
5	Reconnaissance des acquis	La reconnaissance des acquis doit être explicitée et transparente
6	Evaluation des modules théoriques	L'évaluation des modules théoriques doit se faire sur des bases harmonisées et transparentes
7	Evaluation des didactiques	L'évaluation des didactiques doit se baser sur une évaluation d'un travail concret

<i>Recommandations CDIP</i>		
1	Audit organisationnel	L'organisation doit être appréciée au moyen d'un audit organisationnel qui mette en lumière les dysfonctionnements
2	Système Qualité	La mise en place d'un système qualité est nécessaire de manière à pouvoir instaurer un processus d'amélioration continue et contribuer à la mémoire institutionnelle
3	Référentiel	L'harmonisation du référentiel de compétence au niveau romand doit se poursuivre
4	Institutions partenaires	Le renforcement des collaborations avec d'autres institutions du tertiaire est indispensable et doit être institutionnalisée
5	Formation à la recherche	La qualification des formateurs dans le domaine de la recherche doit être mise en œuvre
6	Politique de la recherche	La politique de recherche doit être publiée et mise en œuvre
7	Lien entre Recherche et Enseignement	Le lien entre recherche et enseignement doit être explicité et exploité
8	Coordination des stages	La coordination des stages doit être renforcée et améliorée du point de vue de la diversité
9	Accompagnement de stages	Les modalités d'accompagnement des stages doivent être adaptés aux besoins des étudiants
10	Interdisciplinarité	L'interdisciplinarité des modules doit être développée
11	Recherche et formation continue	La participation à des projets de recherche et la formation continue du personnel enseignant doit être encouragée
12	Stage pour praticiens formateurs	Les modalités de stage doivent être renforcées pour les praticiens formateurs

4.2.2 *Appréciation globale*

L'appréciation de la position de la CDIP fait ressortir les deux constats suivants :

<i>Constats</i>		<i>Commentaires</i>
1	Organisation	l'organisation actuelle de la HEP rend impossible la bonne intégration des 10 institutions de départ. Elle obère la construction d'une institution dotée d'une approche systémique
2	Réglementation	le positionnement légal et réglementaire enferme la HEP dans un rôle d'établissement "secondaire-plus" sans l'ancrer dans le domaine tertiaire, du fait notamment des contraintes imposées par la LHEP et des attentes des services employeurs

4.3 Position du Conseil d'Etat suite au préavis négatif de la CDIP

Lors de sa séance du 9 juillet 2004, le Conseil d'Etat a été informé par la Cheffe du DFJ du préavis négatif donné par les commissions de reconnaissance de la CDIP chargées d'évaluer la HEP. Par lettre du 13 juillet 2004, la Cheffe du DFJ a demandé à la CDIP de suspendre la procédure de reconnaissance afin de permettre à la HEP d'effectuer les changements importants nécessaires pour remplir toutes les exigences requises par la CDIP.

Comme relevé ci-dessus, les nombreuses lacunes constatées par les commissions de reconnaissance concernent aussi bien les structures d'organisation, de direction, de fonctionnement de la HEP que l'organisation des études et la qualité du corps enseignant. Les commissions de la CDIP ont estimé ces lacunes suffisamment graves pour renoncer à proposer, comme cela a été fait pour d'autres HEP, une reconnaissance sous conditions. C'est de ce constat qu'a découlé la nécessité d'un travail en profondeur sur la structure et l'organisation de la HEP-Vd, dans la mesure où il s'est avéré que la reconnaissance n'allait pas pouvoir être obtenue sur la base de simples ajustements de la situation actuelle. La HEP se trouvait ainsi confrontée à un double enjeu :

1. **Assumer la gestion du quotidien** ; faire en sorte que cette institution puisse remplir sa mission principale qui est d'assurer la formation initiale des futurs enseignants ;
2. **Entreprendre les réformes indispensables** afin de répondre aux lacunes constatées par la CDIP qui entraînent une remise en cause des structures de fonctionnement et pédagogiques actuelles avec l'élaboration d'une nouvelle loi.

Pour assurer ce double enjeu, le Conseil d'Etat, sur proposition de la Cheffe du DFJ, a mis en place un **Comité de direction de la HEP**, immédiatement opérationnel dès août 2004. Dans cette situation de crise, il s'agissait de doter la HEP d'un véritable organe de direction et de décision, les compétences étant jusqu'alors réparties entre différents organes internes à la HEP.

Ce Comité de direction est composé de M. Christian Pilloud, Directeur général DGES, en qualité de président, de M. Michel Rochat, directeur de la Haute Ecole vaudoise (HEV), chargé de l'opérationnel (administration, finances, RH, organisation), et de M. Daniel Noverraz, directeur de la HEP, chargé du domaine pédagogique. Le Comité de direction est seul compétent pour le domaine financier, la gestion des ressources humaines, la nomination des membres du corps enseignant, l'organisation des études, l'adoption des plans d'études, l'organisation interne de la HEP et l'octroi des équivalences de titres.

A ce jour, le Comité de direction a notamment pris quelque 90 décisions et lancé 8 groupes de travail interne à la HEP.

4.4 Mesures prises par le Comité de direction

Afin de répondre aux remarques et lacunes relevées par la commission de reconnaissance de la CDIP, le Comité de direction - en s'appuyant sur les premières réflexions conduites par le GT (cf chapitre 4.1.4.) - a décidé de confier à 8 groupes de travail internes à la HEP l'étude de 8 projets fondamentaux pour la restructuration de l'institution.

Le tableau suivant précise les objectifs des 8 mandats conduits par les groupes de travail interne, dans le cadre d'une démarche participative ouverte à tous les acteurs de la HEP, et coordonnés par le GT réorganisation.

GT	Projets	Objectifs des projets
1.	Bologne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adapter le nouveau référentiel de compétences (rec 6.3 CDIP)¹ ▪ Revoir compléter et corriger le plan d'étude (cond 5.1. CDIP) ▪ Redéfinir l'identité des modalités de formations (cours, séminaires, cours-séminaire, TP, laboratoires, ateliers) ▪ Adapter les formules de cours au nouveau calendrier ▪ Développer des modules permettant de former les étudiants à l'interdisciplinarité (rec. 6.10 CDIP).
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Harmoniser l'évaluation des modules théoriques (cond 5.6. CDIP) ▪ Mettre en œuvre les exigences imposées par le processus de Bologne ▪ Etablir une conception et une politique de la formation pratique HEP ▪ Garantir la possibilité de poursuivre des études en vue d'obtenir un titre supérieur dans une autre institution ▪ Articuler le cadre général commun des formations avec l'autonomie de l'élaboration des plans d'étude ▪ Introduire le portfolio comme instrument de formation, de suivi et de passage vers l'emploi.
2.	Relations Etudiants-HEP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer la participation des étudiants aux espaces délibératifs, voire décisionnels ▪ Mettre en place et développer une politique permettant l'adhésion des étudiants à la HEP ▪ Valoriser l'image de la HEP auprès des étudiants potentiels ▪ Etablir des liens de confiance réciproque entre l'Ecole et les Etudiants.
3.	Premières réflexions sur l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revoir et adapter la structure HEP ▪ Revoir et adapter (rec. 6.1. CDIP) les processus décisionnels et les processus de communication ▪ Veiller à supprimer toute redondance et superposition des responsabilités ▪ Coordonner les responsabilités et les tâches de gestion entre professeurs, répondants, doyens ▪ Remplacer le principe de la délégation par celui de l'attribution de responsabilité (accompagné de l'enveloppe budgétaire, type convention d'objectifs) ▪ Tenir compte du bilan Force et faiblesses ▪ Modification légales ou règlementaires ▪ Evaluer la pertinence d'établir un calendrier HEP analogue à celui des Hautes Ecoles suisses du degré tertiaire ▪ Evaluer les effets de la semestrialisation ▪ Clarifier les missions de la bibliothèque-médiathèque (vision, tâche, dimension de service interne et externe, localisation et plan de développement).
4.	Préciser les différentes catégories de formateurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constituer un corps de Professeurs-Formateurs forts et identifiés à la HEP (en terme de noyau central et de présence) ▪ Réviser la feuille de charge ▪ Offrir aux Professeurs Formateurs des conditions-cadres leur permettant d'atteindre les objectifs fixés par le cadre légal ▪ Travailler au développement de la formation des enseignants dans le sens d'une réelle professionnalisation du métier et dans une perspective de formation permanente ▪ Développer la HEP vers un haut niveau de compétences transversales, disciplinaires et didactiques en relation avec le terrain et en collaboration avec les HE (Unil-EPFL) et les HES ▪ Assurer l'adéquation entre missions et compétences (titres et expériences) ▪ Proposer des scénarios de tertiarisation des compétences des formateurs ▪ Définir la pertinence, et éventuellement la périodicité du retour ponctuel des professeurs formateurs dans l'enseignement au sein d'un établissement partenaire.
5.	Etablir une politique de recherche HEP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir un plan général de recherche (rec. 6.6. CDIP) ▪ Développer des compétences de recherche (rec 5.2. CDIP) ▪ Etablir les relations entre recherche et enseignements (rec. 6.7. CDIP) ▪ Encourager les enseignants à entreprendre des projets de recherche (rec. 6.11 CDIP) ▪ Introduire des projets de recherche exploratoires (pour les formateurs non qualifiés; rec 6.5. CDIP) ▪ Mobiliser et intégrer les compétences des collaborateurs de la Bibliothèque- Médiathèque.

¹ Les recommandations de la CDIP sont à comprendre comme un "conseil appuyé"; les conditions, comme des obligations nécessaires à l'obtention de l'accréditation

6.	Développer un système d'information	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre un processus d'évaluation de l'enseignement ▪ Développer et mettre en œuvre un instrument de pilotage qualitatif et quantitatif de la HEP ▪ Etablir une politique de communication interne ▪ Mettre en place un système d'assurance qualité (rec 6.2 CDIP) ▪ Mettre en œuvre des principes d'amélioration continue ▪ Expliciter le coût par étudiant des différentes modalités de formation (cours, séminaire, TP, laboratoires, ateliers).
7.	Redéfinir les missions de la HEP et son positionnement stratégique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir des variantes sur les 4 types de formations HEP (enseignements spécialisés / pré-scolaire primaires / secondaire I / école de maturité) ainsi que sur la formation continue ▪ Examiner la pertinence de renoncer à l'obligation de la seconde discipline pour les MusAvi et de limiter la fréquence des formations pour les disciplines rares (niveau romand) ▪ Harmoniser les conditions d'admission au sein de la HEP-Vd + reconnaissance des acquis
8.	Stages	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir et mettre en œuvre une politique de reconnaissance des acquis (cond 5.5. CDIP) ▪ Clarifier le principe du droit à la formation vs le critère des places de formation ▪ Redéfinir le positionnement de la HEP envers les services employeurs et les autres institutions tertiaires ▪ Etablir les règles de négociation des mandats avec les partenaires ▪ Assurer le passage à une formation de niveau professionnelle tertiaire (rec 6.4. CDIP).

4.5 Résultats des travaux des 8 Groupes de travail internes

4.5.1 Groupe Bologne (GT1)

Ce GT a proposé 34 actions concrètes visant à répondre spécifiquement aux objectifs préalablement définis par le Comité de direction et aux exigences normatives des accords de Bologne.

Parmi les résultats les plus importants, il convient de relever la conception d'un nouveau référentiel de compétences professionnelles articulé autour de onze compétences-clés. Ce référentiel a été validé par l'ensemble des acteurs concernés. Ce faisant, le GT répond à la recommandation 6.3. de la CDIP.

Le GT Bologne propose également un nouveau plan d'études qui répond à trois exigences :

- tout d'abord à des principes de formation clairement énoncés (dont l'identification d'objectifs de formation, la détermination de standards de qualité et d'interdisciplinarité, la clarification des relations entre théorie et pratique)
- ensuite à une structure de formation (dont les filières d'étude composées de modules articulés, les clés d'évaluation, le tout harmonisé sur le standard des Crédits ECTS)
- enfin à une structure de gestion des plans d'études avec l'instauration d'une Commission des plans d'études.

4.5.2 Groupe Relations Etudiants-HEP (GT2)

Ce GT présente une vingtaine de propositions visant à renforcer l'adhésion des étudiants à la HEP et insiste sur la nécessité de la participation des étudiants au Conseil d'Ecole. Des propositions ont également été relayées au GT 6 en matière de communication.

4.5.3 Groupe Réflexion sur l'organisation (GT3)

Ce GT a élaboré 6 propositions exploratoires relatives à l'organisation de la HEP, tant d'un point de vue structurel que fonctionnel. En terme de structure, le GT 3 propose une organisation reposant sur cinq principes :

- une direction ou un rectorat,
- deux pôles (pédagogique et administratif),
- quatre entités pédagogiques,
- une administration regroupant tous les services de soutien (finances, ressources humaines, logistiques, informatique et audio-visuel),
- une entité d'appui à la direction.

4.5.4 Groupe Catégorie de formateurs (GT4)

Ce GT propose de spécifier quatre catégories de formateurs définies par leur degré de qualification et de responsabilité :

- le professeur HEP, détenteur d'un doctorat et d'une expérience confirmée de la recherche
- le professeur formateur, engagé dans les projets de développement de la HEP et reconnu formellement pour ses compétences et ses missions de formation et de recherche
- le chargé de formation (actuellement chargé de cours)
- le formateur praticien, engagé dans les établissements scolaires

La feuille de charge a été révisée dans ce sens, et des principes de transition des fonctions actuelles aux nouvelles fonctions établis. Une politique de la relève a également été définie.

4.5.5 Groupe Politique de la recherche (GT5)

Ce GT a adossé sa réflexion sur le "concept pour la recherche", entériné par le Conseil des formateurs HEP en date du 8 février 2002. Ce concept s'articule sur 4 axes (formation et recherche, coordination, qualité, diffusion). Le GT a poursuivi en distinguant 4 types de recherche spécifiques :

- la recherche fondamentale : production de savoirs théoriques
- la recherche – action : production de solutions
- la recherche évaluative sur les dispositifs d'enseignement et de formation : production de jugements et de recommandations
- la recherche - développement : production et tests d'outils pédagogiques.

Des exigences et des standards ont également été déterminés (périodicité, qualité, coordination). Des réflexions sur l'organisation de la recherche, sur les moyens y afférents, sur les qualifications nécessaires à la conduite de recherches ont également été abordées. Enfin un plan de développement de la politique de la recherche est proposé.

4.5.6 Groupe Système d'information (GT6)

Ce GT avait pour mandat principal d'élaborer un concept d'évaluation de la formation inscrit dans un Plan qualité institutionnel. Procédant tout d'abord à la recension des pratiques d'évaluation à l'œuvre dans les Hautes Ecoles romandes (Unil, Unige, EHL, HEP Fr, ISFPF, HES SO/S2), le GT s'est déterminé sur :

- les objectifs d'une évaluation de la qualité de la formation (amélioration continue, évaluation formative)
- le processus et la démarche de l'évaluation de la qualité de la formation (instruments, méthodes et indicateurs)
- les compétences-clés du responsable du système qualité et du conseiller à la qualité de l'enseignement.

Enfin une planification détaillée de la mise en œuvre du processus qualité, y compris son évaluation, est proposée.

4.5.7 Groupe Mission et positionnement stratégique (GT7)

Après avoir rappelé les missions des HEP en se fondant sur les textes autorisés, ce GT présente 10 propositions qui précisent le positionnement stratégique de l'institution. Cinq scénarios spécifiques sont évalués :

- indépendance institutionnelle,
- intégration dans une HES existante,
- rattachement à l'Université ou à l'EPFL,
- institut indépendant, type IDHEAP,
- refondation de la HEP-Vd 2.

Après analyse, le GT écarte les 4 premiers scénarios et dresse la carte des forces que la HEP actuelle peut mobiliser pour atteindre le degré de tertiarisation exigé par la CDIP.

4.5.8 Groupe Stages (GT8)

Ce GT positionne principalement la problématique de l'organisation des stages en terme de calendrier. Deux types de calendrier peuvent influencer sur l'organisation des stages: le calendrier actuel de la HEP et le calendrier académique.

Le GT a identifié deux types de stages possibles: stage filé ou stage bloc. L'organisation concrète des stages, non encore décidée, est cadrée par 14 problématiques préalables dont le GT propose autant de solutions à mettre en œuvre.

4.6 Mise en œuvre des propositions des GT

4.6.1 Entretiens individuels avec le corps enseignant de la HEP

Pour éviter des ruptures organisationnelles le Comité de direction HEP a pris la décision d'introduire, dès août 2005, quelques principes de manière à gagner très progressivement en cohérence sur tous les aspects relevant des missions des formatrices et formateurs, des exigences requises et de la répartition des charges d'enseignement et de recherche.

Il s'agit d'aller dans le sens de la recommandation formulée dans le cadre du processus de reconnaissance des diplômes en consolidant le processus de valorisation, de développement et d'évaluation des qualifications et compétences professionnelles du corps des formateurs.

Le Comité de direction a réalisé l'entretien individuel de 180 formateurs. Ces entretiens se sont déroulés dans la période du 1^{er} au 11 février 2005.

Ils ont permis à chaque formateur de se situer dans le cadre de la nouvelle HEP et, sur la base d'un bilan de ses activités passées au sein de la HEP, d'esquisser sa participation future à la nouvelle HEP. Ces entretiens ont permis à tous les formateurs de mesurer leurs compétences à l'aune d'un établissement tertiaire à vocation professionnelle.

Ceux-ci ont également permis de déboucher sur des projets de feuille de charges touchant à la formation professionnelle, à la participation à des projets de recherche ou à des mandats. Les objectifs, fixés pour l'année 2005-2006 permettent à chaque formateur/trice de se profiler dans une nouvelle grille de fonction. Cas échéant, ils ont permis aux formateurs de mesurer l'écart entre leurs compétences et celles qu'ils doivent atteindre pour répondre aux nouvelles exigences.

4.6.2 Entretien avec les Doyens

Le Comité de direction a demandé que des entretiens soient conduits auprès des doyens (au nombre de 10) et des chargés de missions (au nombre de 2). Il s'agit d'avoir une vision la plus claire possible des tâches réalisées et responsabilités assumées, de mesurer l'évolution de ces fonctions, de l'ouverture de la HEP à aujourd'hui, et d'appréhender le projet professionnel de chacune des personnes au moment de la refondation de l'institution. Ils ont permis aux doyens de mesurer l'écart entre leurs compétences et celles qu'ils doivent atteindre pour répondre aux nouvelles exigences.

4.6.3 Gestion des étudiants

Le Comité de direction HEP négocie avec la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) la mise à disposition de « IS-Academia ».

« IS-Academia » permet de gérer les programmes (offre, suivi et certification) et les étudiants (immatriculation, modules et parcours de formation). Son application permettra à la HEP de lever une série de conditions et recommandations émanant du rapport de la CDIP.

Ce logiciel est d'ores et déjà utilisé par toutes les Hautes Ecoles vaudoises membres de la HES-SO.

4.7 Plan d'action présenté à la Cheffe du DFJ par le Comité de direction HEP

4.7.1 Rappel

Dans sa séance du 18 août 2004, le Conseil d'Etat a institué un Comité de direction de la HEP en charge de toutes les compétences décisionnelles relatives au fonctionnement général de la HEP. Il a chargé ce Comité d'élaborer d'ici à fin 2004 un plan d'action² sur la réorganisation de la HEP afin notamment de répondre aux exigences de reconnaissance de la CDIP.

Le 17 décembre 2004, le Comité de direction (composé de MM. Ch. Pilloud, DGES, M. Rochat, DHEV, et D. Noverraz, DHEP) a présenté à la Cheffe du Département de la formation et de la jeunesse son plan d'action. Le Conseil d'Etat en a été saisi les 12 et 19 janvier 2005.

4.7.2 Plan d'action proposé par le Comité de direction HEP

4.7.2.1. Scénarios de développement de la HEP-Vd

L'analyse de l'historique de la HEP-Vd, de ses forces et de ses faiblesses et des exigences de son environnement a conduit le Comité de direction à présenter trois scénarios de développement pour la HEP-Vd à la Cheffe du DFJ :

² La Cheffe du DFJ a communiqué ce document aux acteurs de la HEP et aux associations du personnel en date du 21 janvier 2005.

Scénario 1

Fermeture de la HEP-Vd et négociation de conventions intercantionales pour la formation des enseignants vaudois.

Scénario 2

Adaptation marginale de la HEP-Vd pour qu'elle réponde aux critères de reconnaissance de la CDIP. Ce scénario suppose l'évolution de la HEP-Vd dans le cadre de son modèle initial et de la base légale existante.

Scénario 3

Refondation de la HEP-Vd afin qu'elle réponde aux exigences de son environnement (harmonisation à la structure scolaire romande) et qu'elle occupe un positionnement fort dans le futur paysage suisse des Hautes écoles (2008). Ce scénario implique la mise en place d'une nouvelle HEP, baptisée HEP-Vd 2, et la révision complète des bases légales et réglementaires actuelles.

4.7.2.2. Recommandation du Comité de direction HEP-Vd

Le Comité de direction HEP-Vd a recommandé à la Cheffe du DFJ de retenir et de mettre en oeuvre le scénario n° 3, le seul en mesure de relever les multiples défis posés à la HEP-Vd et permettant au Canton de jouer un rôle important dans le domaine de la formation sur le plan national.

4.7.2.3. Position de la Cheffe du DFJ

La Cheffe du DFJ a donné mandat au Comité de direction de poursuivre ses travaux sur la base du scénario no 3 qui prévoit la refondation de la HEP-Vd.

L'ambition du DFJ est double :

- construire la HEP-Vd 2 dans le but d'obtenir une reconnaissance dès 2006 par la CDIP, au moment de l'accréditation de ses diplômes.
- réexaminer de manière approfondie les structures de l'école vaudoise pour les harmoniser avec celles des autres cantons.

Pour le premier objectif, le Comité de direction s'appuie sur un Comité de projet qui est chargé de vérifier la faisabilité et l'opportunité des modèles pédagogiques proposés ci-après.

4.7.3 Missions et prestations de la HEP-Vd 2

Dans le cadre d'un partenariat renforcé avec l'EPFL et l'UNIL, la HEP-Vd 2 formerait les enseignants.

Elle préparerait aux métiers de :

- Maître généraliste, au moyen d'un Bachelor pédagogique (HEP-Vd),
- Maître secondaire 1, au moyen d'un Bachelor académique (UNIL et EPFL) et d'un Master pédagogique (HEP-Vd),
- Maître secondaire 2, au moyen d'un Bachelor et d'un Master académiques (UNIL et EPFL) intégrant la formation pédagogique (HEP-Vd).

Ce sont ces hypothèses qui doivent en priorité être vérifiées par le Comité de projet.

4.7.4 Structure d'organisation de la HEP-Vd 2

La HEP-Vd 2 serait dotée d'une structure d'organisation simplifiée créant des conditions favorables au pilotage stratégique de l'institution.

Elle comprendrait :

- une Direction composée d'un directeur général, d'un directeur pédagogique et d'un directeur administratif, la recherche étant rattachée au directeur général
- un Conseil d'école, organe consultatif unique, réunissant par délégation l'ensemble des acteurs engagés au sein de la HEP (les étudiants, les professeurs, le personnel, etc.).

Si cette structure d'organisation devait être retenue, il conviendrait de modifier le cadre légal et réglementaire.

4.7.5 Mesures d'accompagnement du projet HEP-Vd 2

Le projet de HEP-Vd 2 nécessite dans une première phase :

- La mise sur pied d'un Comité de projet chargé de vérifier le modèle pédagogique proposé (tel que précisé au chapitre 4.7.3),
- L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication interne et externe, L'évaluation par le Comité de direction HEP-Vd des conséquences de ce modèle pédagogique sur les besoins en ressources humaines et financières.

Dans une deuxième phase :

- La refondation des bases légales et réglementaires actuelles.

4.7.6 Examen, cas échéant, adaptation de la structure scolaire vaudoise

La refondation de la HEP-Vd doit tenir compte d'éléments extérieurs, tels que la problématique du titre permettant l'accès à la HEP (décision CDIP), la mise en œuvre du processus de Bologne, les conditions de reconnaissance des titres délivrés par la HEP (décision CDIP).

Par souci de transparence, il convient de relever que les effets conjugués des exigences de la CDIP, de l'harmonisation souhaitée du système scolaire vaudois avec celui d'autres cantons, du processus de Bologne pourraient conduire par exemple, à interrompre la formation de maîtres semi-généralistes, à proposer le prolongement du cycle primaire jusqu'en fin de 6ème année.

Au surplus, il conviendra de veiller à clarifier la place de la formation initiale et celle de la formation continue au sein de la nouvelle institution.

4.7.7 Conditions de succès du projet HEP-Vd 2

Compte tenu de la refondation du paysage universitaire suisse et de la mise en œuvre des Directives de Bologne dans les HES et les HEP, l'accréditation doit être obtenue dans les meilleurs délais.

Enfin, il est rappelé qu'en raison des mutations envisagées et de l'engagement important demandé aux collaboratrices et collaborateurs de la HEP, la formation en emploi est suspendue pour une durée indéterminée.

5. REFLEXIONS AUTOUR DE LA HEP-VD 2

Au regard :

- du bilan Forces et Faiblesses conduit par les acteurs de la HEP (dont les résultats sont rapportés dans le présent rapport sous le chiffre 4.1.3.) qui insiste sur les difficultés organisationnelles de l'Institution
- des résultats des 8 Groupes de travail internes à la HEP (rapportés sous le chiffre 4.5.) qui éclairent sur la complexité de l'environnement dans lequel la HEP s'inscrit, particulièrement les enjeux liés à Bologne
- de la réflexion du Comité de direction de la HEP et du plan d'action communiqué par la Cheffe du DFJ (présentés sous le chiffre 4.7.2.) qui proposent un modèle possible d'organisation de la HEP
- enfin, du rapport du Comité de projet (présenté ci-dessous sous le chiffre 5.1.) qui complète le tableau en proposant d'autres scénarios qu'il conviendra d'étudier

il apparaît clairement que le processus de refondation de la HEP doit s'articuler sur deux stratégies distinctes et complémentaires.

Dans un premier temps :

- abroger, par l'adoption d'un décret, la LHEP afin d'organiser l'Institution dans la perspective d'obtenir l'accréditation de la CDIP.

Dans un second temps :

- ouvrir un large débat public, sous la forme d'Assises sur la formation des enseignants, le rapport du Comité de projet et le modèle proposé par le Comité de direction constituant des contributions initiales au débat.

5.1 Contribution à la réflexion sur l'avenir des enseignants par la HEP-VD 2 (rapport du Comité de projet)

5.1.1 Synthèse du rapport

Le présent chapitre est une contribution à la réflexion sur l'avenir de la formation des enseignants par la HEP-Vd. Le Comité de projet HEP-Vd 2 a élaboré, sur la base de l'analyse des exigences du développement professionnel des enseignants, de l'analyse comparée des principales références suisses et étrangères d'organisation des formations pédagogiques et de l'évaluation du modèle pédagogique du plan d'action HEP-Vd, un modèle de refondation de la

HEP-Vd à l'attention du Comité de direction et de la Cheffe du Département de la formation et de la jeunesse du canton de Vaud.

Modèle proposé de la HEP-Vd 2

La HEP-Vd 2 est un centre de services, un « processeur » qui, au titre de ses missions de formation de base, de formation continue, de recherche et de prestations à des tiers produit de :

- la compétence
- la connaissance
- l'expertise.

La HEP-Vd 2 produit les connaissances et les compétences qui rendent les étudiants et les professionnels de l'enseignement capables d'occuper toutes les fonctions aux 4 niveaux (enseignants habilités, certifiés, experts et gestionnaires ou chercheurs) définis dans le concept de développement professionnel des enseignants.

Modèle d'organisation de la formation de base

La formation de base de la HEP-Vd 2 prépare aux métiers d' :

- Enseignant pré-scolaire et primaire au moyen d'un Bachelor pédagogique (HEP) et d'un Master pédagogique (HEP) qui comprend un volet de sciences de l'éducation
- Enseignant secondaire 1 au moyen d'un Bachelor (HEP/UNIL et EPFL) qui comprend un volet de formation académique disciplinaire et d'un Master pédagogique (HEP) qui comprend un volet de sciences de l'éducation
- Enseignant secondaire 2 au moyen d'un Bachelor et d'un Master (UNI / EPFL) académiques et d'un MAS (Master of Advanced Studies) pédagogique (HEP).

Modèle d'organisation de la formation continue

Création d'un institut de formation continue au sein de la HEP-Vd 2 qui participe de l'organisation matricielle de cette institution en coopérant avec l'ensemble des chaires, en particulier la chaire d'analyse du travail enseignant et d'ingénierie de la formation et qui assure les relations avec les services employeurs.

Modèle d'organisation de la recherche

Création d'un institut de recherche au sein de la HEP-Vd qui coopère avec les 6 chaires de didactique des disciplines et les 5 chaires de sciences de l'éducation et qui assure les relations avec les partenaires des HEU (Hautes Ecoles Universitaires).

Définition et structuration des contenus de l'enseignement et de la recherche

Les contenus de l'enseignement et de la recherche sont définis sur une base disciplinaire et répartis en 2 catégories :

- Sciences de l'éducation
 - Philosophie et histoire de l'éducation
 - Sociologie et approche systémique de l'éducation
 - Psycho-pédagogie
 - Pédagogie générale et différentielle
 - Analyse du travail enseignant et ingénierie de la formation.
- Didactique des disciplines
 - Didactique des mathématiques et des sciences de la nature
 - Didactique des sciences de l'homme et de la société
 - Didactique des langues
 - Didactique du français
 - Didactique des arts
 - Didactique de l'éducation physique et sportive.

Les contenus disciplinaires sont structurés en 11 chaires ou unités d'enseignement et de recherche et 2 instituts.

5.1.2 Introduction

5.1.2.1. Le mandat du Comité de projet HEP-Vd 2

Mandat

Le 22 décembre 2004, le Comité de direction HEP-Vd a mandaté le Comité de projet HEP-Vd 2³.

Mission

Prévue dans le Plan d'action HEP-Vd comme une mesure d'accompagnement du projet HEP-Vd 2, la mission du Comité de projet HEP-Vd 2 est de vérifier la faisabilité et l'opportunité du modèle pédagogique de la HEP-Vd 2 (l'architecture et l'organisation de la formation) en tenant compte de l'expérience (les modèles historiques, dont celui de la HEP-Vd 1), du contexte actuel (les exigences de l'environnement et les modèles comparables) et des perspectives futures.

Délivrable

Le résultat attendu des travaux du Comité de projet HEP-Vd 2 est un rapport au Comité de direction HEP-Vd (qui le valide et le communique à la Cheffe de Département) sur le futur modèle de la HEP-Vd 2 motivé par une analyse stratégique formulée en termes opérationnels. Ce rapport doit permettre au Comité de direction d'évaluer les conséquences du modèle de la HEP-Vd 2 sur les ressources (humaines, financières et techniques) de l'Ecole.

Composition

Présidé par M. Daniel Christen, directeur général de l'enseignement obligatoire, représentant des services employeurs et du DFJ, le Comité de projet HEP-Vd 2 est composé de :

- M. Guillaume Vanhulst, directeur de la section française de formation des enseignants secondaires de l'Université de Fribourg
- M. Cyril Petitpierre, doyen de la HEP-Vd
- M. Henry W. Isler, directeur des affaires universitaires à la DGES
- M. Xavier Realini, coordinateur du Comité de projet HEP-Vd 2.

5.2.2.2. Les travaux du Comité de projet HEP-Vd 2

Démarches

Dans le cadre de sa mission, le Comité de projet HEP-Vd 2 a procédé aux démarches suivantes :

- La formulation en termes opérationnels des exigences du développement professionnel des enseignants
- La description et l'analyse comparée des principales références, suisses et étrangères, d'organisation des formations pédagogiques
- L'évaluation du modèle pédagogique de la HEP-Vd 2 qui figure dans le Plan d'action HEP-Vd.

Sur cette triple base, le CoPro HEP-Vd 2 a formulé le modèle de la HEP-Vd 2 et l'a décliné au niveau des prestations (formation de base, formation continue et recherche). Il a parachevé son travail par la définition et la structuration des contenus de l'enseignement et de la recherche.

Déroulement

Le CoPro HEP-Vd 2 a réalisé son mandat du 6 janvier au 23 mars 2005 :

- Ses travaux ont été lancés le 6 janvier lors d'une séance conjointe avec le Comité de direction HEP-Vd
- Il s'est réuni à 6 reprises (le 6, le 24 et le 28 janvier, le 1er et le 17 février et le 9 mars 2005) pour un total d'environ 5 jours de travail en plenum
- Il a rendu compte de ses travaux au Comité de direction HEP-Vd 2, le 25 février et à la Cheffe du DFJ, les 12 et 22 mars 2005

³ Ci-dessous, CoPro HEP-Vd 2.

- Le CoPro HEP-Vd 2 a reçu décharge de la réalisation du mandat de la part du Comité de direction HEP-Vd lors d'une ultime séance conjointe le 23 mars 2005.

5.1.3 Exigences du développement professionnel des enseignants

5.1.3.1. Les étapes du développement des compétences des enseignants

Le CoPro HEP-Vd 2 a élaboré un référentiel des niveaux et des étapes de développement des compétences professionnelles des enseignants dans le but de fonder sa proposition de modèle de la future HEP-Vd 2 sur une description concrète des réalités et des besoins professionnels.

Il a formulé ce référentiel professionnel en s'appuyant sur l'examen de la littérature et sur les relevés d'expériences du terrain.

Niveaux de compétences

Cette double approche, scientifique et empirique, a permis d'identifier 5 niveaux de compétences auxquels correspondent 5 étapes de développement :

Niveau n° 1 : agir encadré

L'« agir encadré » est le 1er niveau de compétences de l'enseignant en formation qui réalise ses premières expériences d'enseignement dans le cadre de stages.

Niveau n° 2 : agir autonome

L'« agir autonome » est le niveau de compétences de l'enseignant débutant qui, à l'issue de sa formation de base, est habilité à prendre la responsabilité d'une enseignement lors de son entrée dans la profession.

Niveau n° 3 : agir réflexif

L'« agir réflexif » est le niveau de compétences de l'enseignant expérimenté qui, après quelques années de pratique professionnelle⁴, est en mesure de reconnaître les schèmes sous-jacents à sa pratique d'enseignement, de les expliciter, les modéliser et les critiquer pour les améliorer et renforcer la qualité de sa prestation.

Ce 3^{ème} niveau de compétences de l'enseignant constitue un seuil de développement : il clôt un 1^{er} cycle (étapes 1 & 2) de professionnalisation et ouvre sur un nouveau cycle (étapes 3 & 4) marqué par la mobilité professionnelle horizontale et verticale et le développement des compétences qui y sont associées.

Dans le système actuel, ce niveau clé n'est pas atteint par 100% des enseignants. Certains l'atteignent plus rapidement que d'autres (« fenêtre » de 3 à 7 ans dès l'entrée dans la profession) et il n'est pas formellement validé par une certification.

Niveau n° 4 : agir expert

L'« agir expert » est le niveau de compétences de l'enseignant qui exerce des fonctions spécialisées (praticien formateur, chef de file, maître d'appui, etc.) en sus de sa fonction d'enseignant.

Le 4^{ème} niveau de compétences de l'enseignant est lié à la mobilité professionnelle horizontale.

Niveau n° 5 : agir « meta »

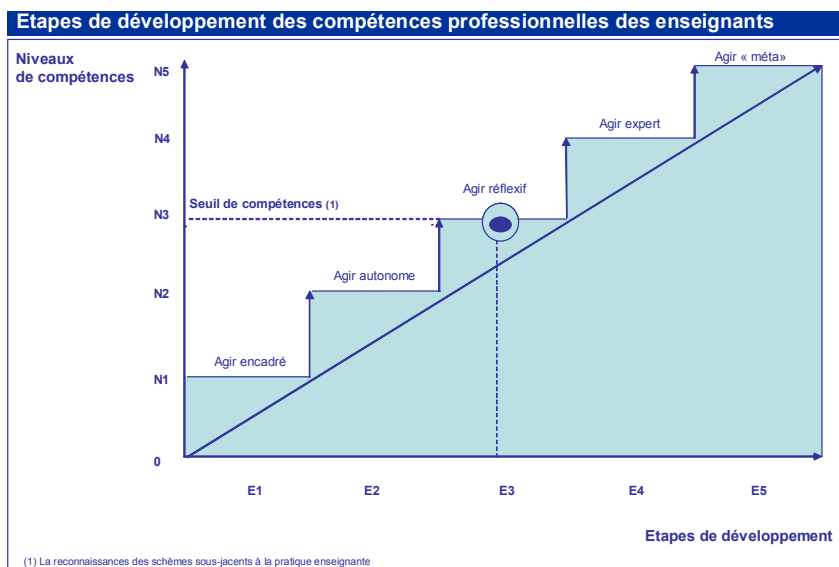
L'« agir meta » est le niveau de compétences de l'enseignant qui exerce des fonctions de gestion (doyen ou directeur d'établissement) ou de recherche (enseignant-chercheur à la HEP-Vd).

Le 5^{ème} niveau de compétences de l'enseignant est lié à la mobilité professionnelle verticale.

Le référentiel des niveaux de compétences présenté ci-dessus n'est pas spécifiques à un type d'enseignant ou à un ordre d'enseignement. Générique, il rend compte du processus de développement des compétences de tous les enseignants, des degrés pré-scolaire aux degrés secondaire 2 5.

⁴ Phase d'induction professionnelle.

⁵ Et des enseignants des écoles professionnelles et des Hautes Ecoles Universitaires.



5.1.3.2. Le concept de développement professionnel des enseignants

Sur la base du référentiel générique de développement des compétences des enseignants, le CoPro HEP-Vd 2 a élaboré un concept de développement professionnel des enseignants qui définit les niveaux et les titres professionnels, ainsi que les cursus de formation qui y préparent en référence aux niveaux de compétences.

Objectif du concept

Les principaux objectifs poursuivis par le concept sont les suivants :

1. Hisser 100 % des enseignants au niveau de compétences de l'« agir réflexif » au moyen d'un processus de développement qui intègre formation certifiante et expérience professionnelle.
2. Sanctionner ce niveau de compétences par un titre professionnel d'enseignant certifié.
3. Certifier ce niveau de compétences par une qualification de niveau Master pour les enseignants des degrés pré-scolaire, primaire et secondaire 1 et de niveau Mas pour les enseignants des degrés secondaire 2.

Niveaux professionnels

Le concept de développement professionnel des enseignants propose 4 titres professionnels correspondant à 4 niveaux de développement professionnels qui font référence aux niveaux de compétence n° 2 à 5 :

Titre n° 1 : l'enseignant habilité

L'enseignant habilité a achevé sa formation de base initiale (BA) et est habilité à prendre la responsabilité d'une classe sur la base d'une compétence d'« agir autonome » nécessitant une supervision de sa pratique professionnelle.

Titre n° 2 : l'enseignant certifié

L'enseignant certifié a achevé sa formation de base approfondie (MA/MSc). Il a bénéficié de la supervision de son activité d'enseignant débutant pour devenir un enseignant expérimenté.

Sa compétence d'« agir réflexif », de praticien réflexif est certifiée.

Titre n° 3 : l'enseignant expert

L'enseignant expert a achevé une formation continue de niveau MAS. Il a évolué vers une fonction de spécialiste (chef de file, praticien formateur, etc.) et est devenu un enseignant ressource dans le système.

Sa compétence d'« agir expert » est certifiée.

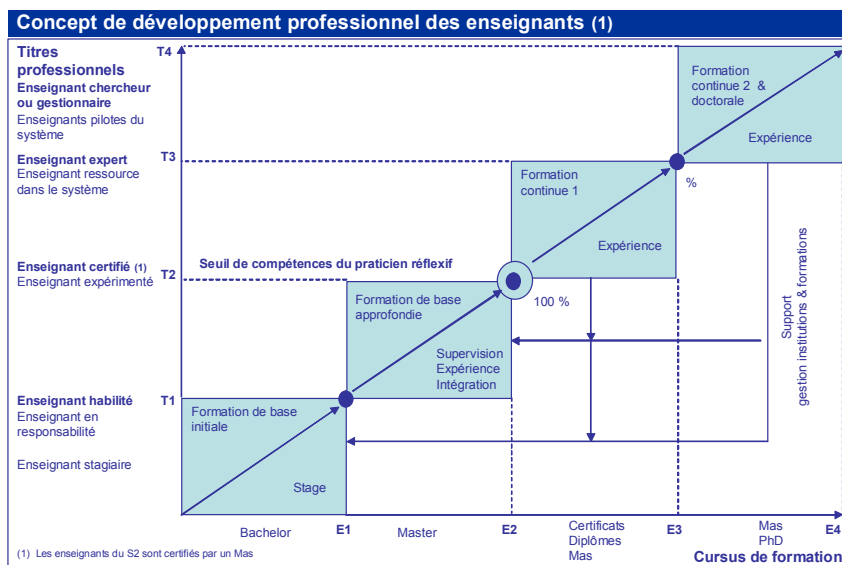
Titre n° 4 : l'enseignant gestionnaire ou chercheur

L'enseignant gestionnaire a achevé une formation continue de niveau MAS. Il a évolué vers une fonction de gestion (doyen ou directeur d'établissement) et est devenu un enseignant pilote du système.

Sa compétence d'« agir meta » est certifiée.

L'enseignant chercheur a achevé une école doctorale et défendu sa thèse de doctorat (PhD). Il a évolué vers une fonction de chercheur (titulaire d'une chaire ou maître d'enseignement et de recherche) et est devenu un enseignant analyste du système, dont les travaux sont orientés sur l'amélioration continue de la qualité de la formation pédagogique.

Sa compétence d'« agir meta » est certifiée.



Avantages du concept

Le concept de développement professionnel des enseignants présenté ci-dessus intègre, dans une approche globale et un cadre formel, les niveaux de compétences et de qualification et les niveaux professionnels :

- Les filières d'études échelonnées (conformes aux recommandations de la Conférence suisse des HES et de la Conférence des recteurs des universités suisses) dans une logique d'investissement.
- Les parcours d'expérience (induction professionnelle) et la mobilité professionnelle dans une logique de professionnalisation étendue.

Le concept de développement professionnel des enseignants présente en outre les avantages suivants :

- il constitue un instrument au service de la coopération entre les enseignants, les services employeurs et la HEP-Vd
- il articule l'emploi et la formation par la mise en cohérence des titres professionnels, des niveaux de qualification et des niveaux de compétences
- il permet de certifier la compétence de tous les enseignants par le développement de cursus de formation ciblés
- il offre aux enseignants de larges perspectives de développement professionnel soutenues par une offre de formation continue modulaire (certificats, diplômes et MAS)
- il permet d'engager l'ensemble du système dans un cercle vertueux : les enseignants spécialistes, gestionnaires et chercheurs fournissent des prestations de support au développement de la qualité de l'ensemble du système scolaire (compétences des enseignants, autonomie des établissements, qualité des formations de la HEP-Vd, etc.).

5.1.4 Modèle de la HEP-Vd 2

5.1.4.1. La HEP-Vd 2, un centre de services

Le modèle de la HEP-Vd 2 proposé par le CoPro HEP-Vd 2 a été conçu en premier lieu pour répondre aux exigences d'un établissement de niveau tertiaire :

Profil spécifique des HES

*« Les HES sont des établissements de formation de niveau haute école, dont l'enseignement s'inscrit en principe dans le prolongement d'une formation professionnelle de base. Elles proposent des programmes de diplômes orientés vers la pratique et préparant à des activités professionnelles. Les études font appel à l'application de connaissances et de méthodes scientifiques et, le cas échéant, d'aptitudes artistiques. Les HES complètent les études de diplômes par une offre de formation continue, elles font de la recherche appliquée et du développement dans leur champs d'activité, fournissent des services pour des tiers et collaborent avec des instituts de recherche et de formation suisses et étrangers ».*⁶

Mission des HEP

*« Conformément à leur mandat de prestations, les hautes écoles pédagogiques ont le statut de HES. Par analogie avec les HES, leur mandat de prestations comporte l'enseignement (formation initiale et continue), la recherche appliquée et le développement, ainsi que les services (conseils et autres services). Les programmes d'études et de formation continue proposés par les HEP reposent sur des fondements scientifiques et sont orientés vers la profession et la pratique ».*⁷

Modèle de la HEP-Vd 2

La HEP-Vd 2 est un centre de services, un « processeur » qui, au titre de sa mission, produit, dans une double logique, académique et professionnelle, de :

- la compétence (formations de base et continue)
- la connaissance (recherche)
- l'expertise (prestations à des tiers).

Les unités du « processeur » qu'est la HEP-Vd 2 sont :

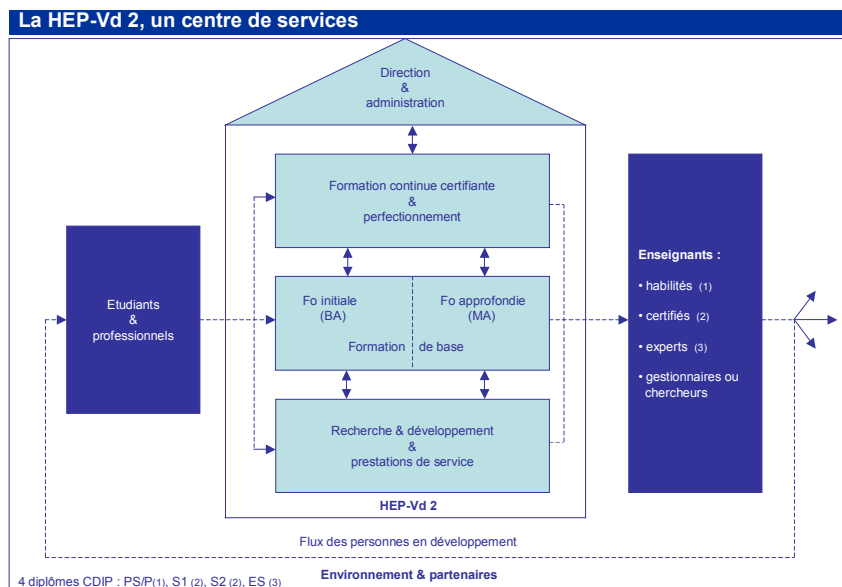
- la formation de base (initiale et approfondie) qui constitue la mission fondamentale de l'école
- le perfectionnement et la formation continue certifiante
- la recherche appliquée, le développement et les prestations de service.

Dans ce modèle de fonctionnement, la HEP-Vd 2 transfère les connaissances et les compétences qui rendent les étudiants et les professionnels de l'enseignement capables d'occuper toutes les fonctions aux 4 niveaux définis (enseignants habilités, certifiés, experts et gestionnaires ou chercheurs) dans le concept de développement professionnel des enseignants.

Ces unités ne sont pas juxtaposées. Elles fonctionnent en interaction et répondent à une logique systémique dans laquelle elles s'alimentent et s'enrichissent les unes les autres. Seul un mode de fonctionnement où l'enseignement est nourri par les nouvelles connaissances issues de la recherche et orienté par les exigences évolutives de la pratique professionnelle est susceptible de générer la culture spécifique d'une haute école à caractère professionnel.

⁶ Extraits du Rapport sur la refondation du paysage Suisse des hautes écoles du 20 octobre 2004.

⁷ Ibid



Finalement, le modèle proposé est celui d'une « institution apprenante » qui fonctionne dans une logique certifiante pour le système scolaire et pour elle-même : les enseignants formés aux 4 niveaux retournent à l'institution par un mouvement de flux pour s'y enrichir et l'enrichir. La HEP-Vd 2 pourra ainsi progressivement constituer sa propre relève, gagner en autonomie – autonomie générée par la boucle de circulation – et devenir une institution de niveau tertiaire performante.

Conçues dans ce modèle, les prestations de la HEP-Vd 2 sont susceptibles d'avoir un important impact sur l'ensemble du système scolaire :

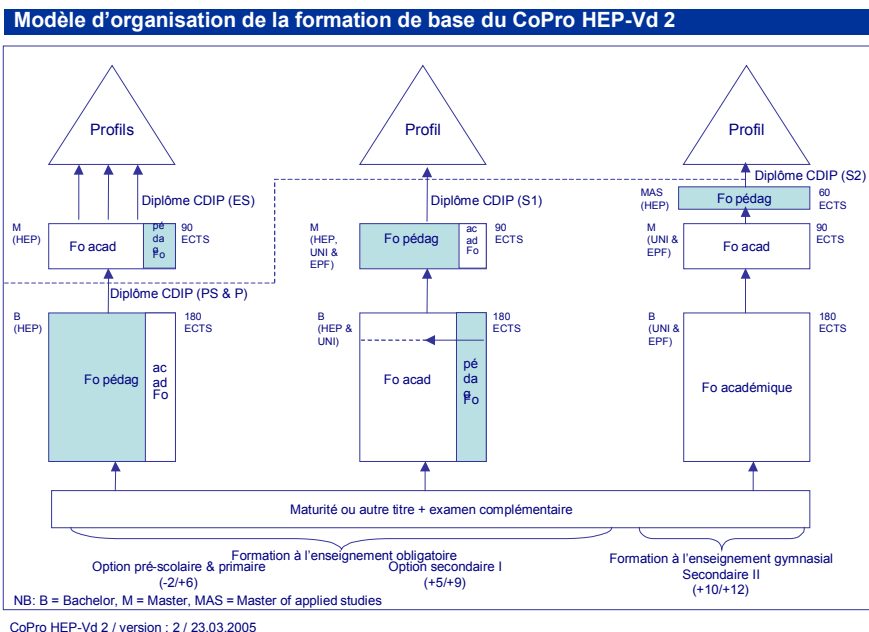
- La professionnalisation étendue des enseignants sur le profil professionnel du « praticien réflexif » que l'école ambitionne de généraliser
- Le développement de l'autonomie et de la performance des établissements scolaires
- L'amélioration des résultats des élèves de l'école obligatoire et post-obligatoire.

5.1.4.2. Le modèle d'organisation de la formation de base

Le modèle d'organisation des formations de base de la HEP-Vd 2 proposé par le CoPro HEP-Vd comprend 3 filières : l'enseignement pré-scolaire et primaire, l'enseignement secondaire 1 et l'enseignement secondaire 2.

Il répond aux exigences du concept de développement professionnel des enseignants en apportant 3 innovations majeures :

- La mise sur pied d'un Master pour les enseignants des degrés pré-scolaire et primaire
- L'intégration d'éléments de formation pédagogique dans le Bachelor pour les enseignants des degrés secondaire 1
- La création d'un statut unique d'enseignant de l'enseignement obligatoire.



L'organisation de la formation de base des enseignants du pré- scolaire et du primaire

Les caractéristiques du modèle de la formation de base des enseignants des degrés pré-scolaire et primaire sont les suivantes :

Cursus de formation

Le cursus de formation comprend 2 étapes :

- La première conduit au Bachelor of Arts (BA), titre qui comprend 180 crédits ECTS⁸ et s'accomplit en principe en 3 ans à plein temps. Ce titre correspond à celui d' "enseignant diplômé pour les degrés pré-scolaire et primaire" (CDIP). Il donne accès à différents Masters ouverts par les hautes écoles, dont le Master HEP subséquent. Cette étape permet à l'étudiant de disposer des compétences professionnelles de base.

Cette étape permet à l'étudiant de disposer des compétences professionnelles de base.

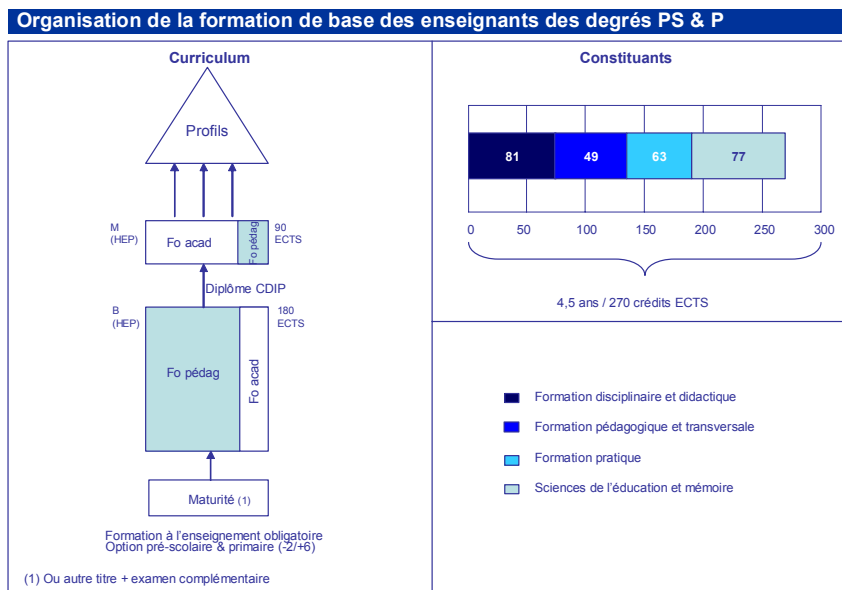
- La seconde conduit au Master of Arts (MA), titre qui comprend 90 crédits ECTS et s'accomplit en principe en 2,5 ans en conjuguant des cours et des séminaires sur un premier mi-temps et de la formation pratique et un emploi d'enseignant sur l'autre mi-temps.

Cette étape permet à l'étudiant d'approfondir sa formation en vue d'assumer la pleine responsabilité d'un enseignement généraliste de qualité dans un contexte en évolution permanente.

Admission au Bachelor et au Master

L'admission au Bachelor est réglée par les décisions de la CDIP : la maturité gymnasiale est en principe exigée, mais des dispositions d'accès particulières sont possibles. L'admission au Master est ouverte aux titulaires d'un « Bachelor of arts – Enseignement préscolaire et primaire », ainsi qu'à ceux des anciens titres jugés équivalents. L'admission de titulaires d'un autre Bachelor est également possible sur la base des conditions définies.

⁸ ECTS = european credit transfer and accumulation system. 1 crédit ECTS correspond à une charge de travail de 25 à 30 heures par étudiant, comprenant une part de cours ou séminaires et une part de travail personnel. 30 crédits ECTS correspondent à un semestre d'études à plein temps.



Dispositif du Bachelor

Le Bachelor comprend :

- Une formation didactique et des compléments de connaissance disciplinaire permettant d'assumer l'enseignement dans l'ensemble des domaines du plan d'études scolaire
- Une formation pédagogique permettant d'acquérir les savoirs et savoir-faire nécessaires à l'enseignement
- Une formation scientifique de base permettant de disposer des connaissances nécessaires et d'être confronté aux méthodes de la recherche en éducation
- Une formation pratique permettant d'exercer le métier d'enseignant, d'abord de manière encadrée, puis en autonomie croissante.

Dès la première année des études de Bachelor, les étudiants ont le choix entre des modules orientés vers le degré pré-scolaire et le premier cycle primaire (-2/+2) ou vers les années scolaires 3 à 6 (+3/+6). En fonction des modules suivis, le Bachelor comprend, au titre d'indication supplémentaire, la mention "degré pré-scolaire et premier cycle primaire" ou la mention "3^{ème} à 6^{ème} années". Les contenus des modules sont toutefois suffisamment similaires pour que le Bachelor donne le droit d'enseigner dans tous les degrés allant du préscolaire à la 6^{ème}.

Dispositif du Master

Le Master comprend :

- une formation scientifique approfondie en sciences de l'éducation colorée en fonction des problématiques privilégiées par l'étudiant
- une formation pratique, ainsi qu'une formation approfondie en pédagogie et en didactique qui permettent de renforcer de manière significative la phase d'entrée dans la profession et de disposer au sein des établissements de ressources à même d'élever la qualité générale de l'école.

Titre CDIP des enseignants du Pré-scolaire & Primaire

Les porteurs d'un « Bachelor of arts – Enseignement préscolaire et primaire » disposent du titre d' "enseignant diplômé pour les degrés pré-scolaire et primaire" (CDIP) et peuvent enseigner à plein temps s'ils le souhaitent. Ils sont cependant encouragés à poursuivre leurs études par un Master, notamment par une différence salariale significative (minimum : 20 %). Le but est de tendre progressivement à ce que tous les enseignants des degrés pré-scolaire et primaire disposent d'un Master, à l'instar de leurs collègues du secondaire I.

Exigences de la CDIP

Le modèle proposé répond aux exigences de la CDIP. Il est conforme :

- au règlement concernant la reconnaissance des diplômes des hautes écoles pour les enseignantes et enseignants des degrés pré-scolaire et primaire du 10 juin 1999

- aux conditions formulées dans le rapport des commissions de reconnaissance de la CDIP de juin 2004
- aux directives de la CDIP et aux recommandations CSHEP-CRUS pour une application coordonnée de la déclaration de Bologne.

Avantages du modèle

Les principaux avantages du modèle sont les suivants :

- Il constitue une solution pragmatique et ambitieuse qui permet à la fois de correspondre aux standards intercantonaux (diplôme CDIP au niveau Bachelor) et aux standards européens (niveau Master pour les enseignants pré-scolaires et primaires). Le canton de Vaud affiche ainsi son ambition de préparer les enseignants au même niveau que nos voisins étrangers en leur facilitant une mobilité internationale (actuellement, un enseignant primaire vaudois n'a pas le niveau d'études requis pour enseigner en France, par exemple), tout en garantissant également la mobilité intercantonale et la possibilité d'enseigner après 3 ans d'études.
- Il renforce la formation spécifique aux premiers cycles de la scolarité (cycle initial et premier cycle primaire) qui n'est pas optimale dans l'actuelle HEP.
- Il affiche l'ambition de la HEP-Vd 2 de s'insérer dans le paysage des hautes écoles et le processus de Bologne en offrant des cursus d'études complets (Bachelor et Master) aux étudiants et en facilitant leur mobilité vers les autres hautes écoles (vers un autre Master ou dans le cadre d'études post-grades)
- Il permet de profiter pleinement des compétences présentes au sein de l'Université dans le cadre de collaborations au niveau du Master.

L'organisation de la formation de base des enseignants du secondaire I

Les caractéristiques du modèle d'organisation de la formation de base des enseignants du secondaire I sont les suivantes:

Cursus de formation

Le cursus de formation comprend 2 étapes :

- La première conduit au Bachelor of Arts (BA) ou au Bachelor of Science (BSc), titre qui comprend 180 crédits ECTS et s'accomplit en principe en 3 ans à plein temps. Il donne accès à différents Masters ouverts par les hautes écoles, dont le Master HEP subséquent. Cette étape permet à l'étudiant de disposer des compétences scientifiques et professionnelles de base.
- La seconde conduit au Master of Arts (MA) ou au Master of Science (MSc), titre qui comprend 90 crédits ECTS et s'accomplit en principe en 2 à 2,5 ans en conjuguant des cours, des séminaires et de la formation pratique et, après la 1ère partie du Master, un emploi d'enseignant à temps partiel. Cette étape permet à l'étudiant d'approfondir sa formation en vue d'assumer la pleine responsabilité d'un enseignement de qualité dans un contexte en évolution permanente. Le Master correspond au titre d' "enseignant diplômé du degré secondaire I" (CDIP).

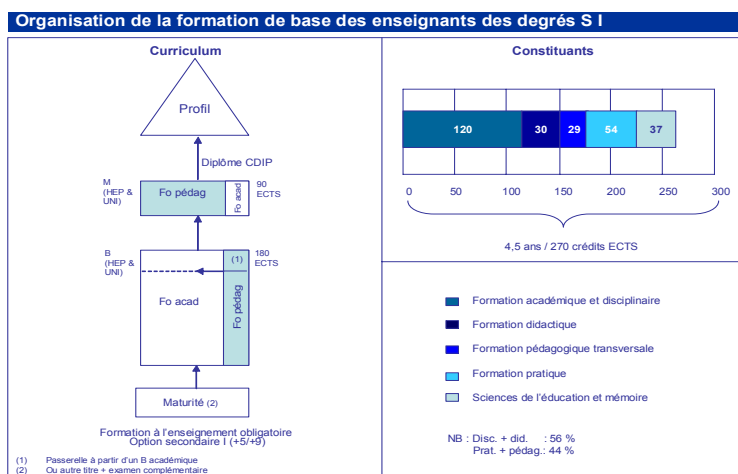
Admission au Bachelor

L'admission au Bachelor est réglée par les décisions de la CDIP: la maturité gymnasiale est exigée, mais des dispositions d'accès particulières sont possibles lorsqu'un niveau de connaissances correspondant à celui de la maturité gymnasiale est atteint («passerelle Dubs»). L'admission au Master est ouverte aux titulaires d'un « Bachelor of arts/science – Enseignement secondaire I », ainsi qu'aux titulaires d'un autre Bachelor sur la base des conditions définies.

Dispositif du Bachelor

Le Bachelor comprend :

- Une formation scientifique disciplinaire à hauteur de 120 crédits ECTS acquise dans les hautes écoles partenaires et portant sur deux à trois disciplines
- Une formation didactique et pédagogique permettant d'acquérir les savoirs et savoir-faire professionnels de base nécessaires à l'enseignement de deux à trois disciplines dans les différentes voies secondaires 7e, 8e, et 9 e, voire en 5e et 6e
- Une formation pratique permettant d'exercer le métier d'enseignant d'abord de manière encadrée, puis en autonomie croissante.



Admission au Master

- Les titulaires d'un Bachelor acquis dans une haute école universitaire sont admis aux études conduisant au titre d'enseignant du degré secondaire I dans le cadre d'un Master à 120 crédits, dont la première partie constitue une passerelle permettant d'acquérir la formation didactique et pédagogique de base (correspondant aux acquisitions du Bachelor ci-dessus) puis de rejoindre le dispositif de formation du Master à 90 crédits.
- Les titulaires d'un Bachelor d'une haute école de musique ou d'une haute école d'arts appliqués sont admis directement dans le cadre du Master à 90 crédits en vue d'assumer l'enseignement d'une seule discipline.
- Les titulaires d'un Bachelor of arts – Enseignement préscolaire et primaire sont admis sur la base de conditions définies relatives à la formation scientifique disciplinaire (au titre de passerelle).

Dispositif du Master

Le Master comprend :

- Une formation pratique, ainsi qu'une formation approfondie en pédagogie et en didactique qui permettent de conduire un enseignement au degré secondaire I dans un contexte social complexe et de renforcer de manière significative la phase d'entrée dans la profession.
- Une formation scientifique de base en sciences de l'éducation permettant de disposer des connaissances nécessaires et d'être confronté aux méthodes de la recherche en éducation.

Exigences de la CDIP

Le modèle proposé répond aux exigences de la CDIP. Il est conforme :

- Au règlement concernant la reconnaissance des diplômes des hautes écoles pour les enseignantes et enseignants du degré secondaire I du 26 août 1999 et à l'évolution probable de cette réglementation telle qu'elle est connue à ce jour
- Aux conditions formulées dans le rapport des commissions de reconnaissance de la CDIP de juin 2004
- Aux directives de la CDIP et aux recommandations CSHEP-CRUS pour une application coordonnée de la déclaration de Bologne.

Avantages du modèle

Les principaux avantages du modèle sont les suivants :

- Il constitue une solution qui permet de conjuguer une formation scientifique de base et une formation professionnelle solide (notamment, afin de faire face à l'évolution des situations psycho-sociales) en vue d'assumer un enseignement de qualité dans toutes les voies du secondaire I.
- Il correspond a priori aux proportions de formation qui semblent se dessiner au niveau intercantonal (au moins 50% de formation disciplinaire et didactique, au moins 15% de formation pédagogique et au moins 20% de formation pratique) ce que ne permet pas un cursus a priori consécutif (Bachelor universitaire et Master à 90 crédits).
- Il veille à assurer une certaine mobilité : la passerelle du Bachelor HEP vers un Bachelor universitaire correspond au plus à une année d'étude et la passerelle inverse à une demi-année.

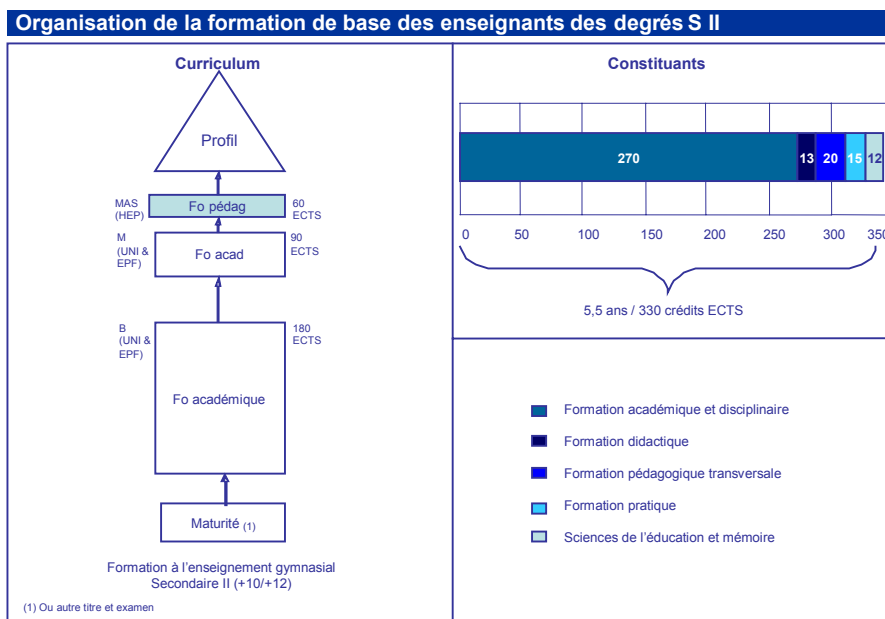
L'organisation de la formation de base des enseignants du secondaire II

Les caractéristiques du modèle d'organisation de la formation de base des enseignants du secondaire 2 sont les suivantes :

Cursus de formation

Le cursus de formation comprend 2 étapes :

- La première correspond à 30 crédits ECTS et s'accomplit en principe en 6 mois à plein temps. Elle permet à l'étudiant de disposer des compétences professionnelles de base.
- La seconde correspond également à 30 crédits ECTS et s'accomplit en principe en 1 année en conjuguant des cours, des séminaires, de la formation pratique sur un mi-temps et un emploi d'enseignant sur l'autre mi-temps. Cette étape



permet à l'étudiant d'approfondir sa formation en vue d'assumer la pleine responsabilité d'un enseignement de qualité dans un contexte en évolution permanente. Au terme de cette étape, l'étudiant obtient un Master of advanced studies (MAS) correspondant au titre d'enseignant diplômé pour l'école de maturité (CDIP).

Admission au MAS

L'admission au MAS suppose l'acquisition d'un Master délivré par une haute école universitaire.

Dispositif au MAS

Le MAS comprend :

- Une formation didactique et pédagogique permettant d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'enseignement d'une discipline au sein de l'école de maturité, de l'école de diplôme ou de la formation professionnelle de niveau secondaire II
- Une formation scientifique de base en sciences de l'éducation permettant de disposer des connaissances nécessaires et d'être confronté aux méthodes de la recherche en éducation
- Une formation pratique permettant d'exercer le métier d'enseignant, d'abord de manière encadrée, puis en autonomie croissante.

Exigences de la CDIP

Le modèle proposé répond aux exigences de la CDIP.

Il est conforme :

- Au règlement concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement pour les écoles de maturité du 4 juin 1998 et à l'évolution probable de cette réglementation telle qu'elle est connue à ce jour

- Aux conditions formulées dans le rapport des commissions de reconnaissance de la CDIP de juin 2004
- Aux directives de la CDIP et aux recommandations CSHEP-CRUS pour une application coordonnée de la déclaration de Bologne.

Avantages du modèle

Les principaux avantages du modèle sont les suivants :

- Il permet de former spécifiquement les enseignants du secondaire II et de répondre aux exigences particulières de ce degré
- Il permet aux étudiants de se consacrer d'abord à l'achèvement de leurs travaux de Master, puis à leur formation professionnelle afin de dédier à cette dernière toute l'attention nécessaire.

Synthèse: avantages et inconvénients

Le modèle d'organisation des formations de base de la HEP-Vd 2 fondé sur le concept de développement professionnel des enseignants présente, aux yeux du CoPro HEP-Vd 2, les avantages et les inconvénients suivants :

Les avantages

- Il assure un niveau de compétences élevé aux enseignants issus des 3 filières dans une logique de professionnalisation étendue
- Il est conforme aux exigences minimales de la CDIP et anticipe le standard européen
- Il entérine l'existence de 2 métiers et statuts d'enseignant (l'enseignant de l'école obligatoire et celui du post-obligatoire) en offrant une simplification du système
- Il sécurise les services employeurs en certifiant formellement les compétences de tous les professionnels, en particulier le niveau du « praticien réflexif »
- Il offre des perspectives de carrière claires aux enseignants en créant les conditions de leur mobilité professionnelle horizontale (passage du Secondaire 1 au Pré-scolaire & Primaire et vice-versa et accès à des fonctions de support au sein des établissements scolaires) et verticale (passage à des fonctions de cadre / direction ou de chercheur).

Les inconvénients

- Il risque d'occasionner des « conflits » de territoire et d'intérêts avec l'UNIL
- L'ambition du modèle et les exigences de sa mise en œuvre peuvent paradoxalement constituer un frein
- Il a un coût social en raison de la prolongation de la durée des études des enseignants du Pré-scolaire et du Primaire
- Il peut générer un sentiment de dévalorisation chez les enseignants du Secondaire 1 par rapport à ceux du Secondaire 2.

5.1.4.3 Le modèle d'organisation de la formation continue

Dans le modèle de la HEP-Vd 2, la formation continue est une unité qui interagit en permanence avec les autres unités, en particulier la formation de base approfondie (MA) et la recherche et le développement.

Situation

Les évolutions en cours exigent des HES en général et des HEP en particulier qu'elles repensent la mission et le positionnement de la formation continue.

Deux tendances ont un impact important :

1. L'introduction du système des crédits ECTS, la flexibilisation et l'individualisation des parcours de formation et l'émergence de concepts de formation permanente « life long learning oriented » engendrent une perméabilité croissante de la formation de base approfondie et de la formation continue.
2. L'accroissement du nombre d'étudiants dans les formations de niveau tertiaire et l'augmentation corrélative des coûts engagent le système de formation dans une nouvelle logique d'investissement ciblé.

Ces évolutions véhiculent la généralisation des formations certifiantes ciblées (au détriment du perfectionnement) dans une approche globale (formation permanente) et sur des standards (référentiels-métier et compétences) négociés et révisés régulièrement.

Mission

Pour répondre à ces nouvelles exigences, la mission de la formation continue comporte 2 volets complémentaires :

1. La formation et la certification de professionnels au bénéfice d'une formation de base au moyen de dispositifs de formation différenciés (certificats, diplômes et MAS) mis en oeuvre de manière flexible dans le cadre d'un concept global
2. Le conseil d'un large panel de clients potentiels⁹ (enseignants, services employeurs, entreprises privées, établissements publics, etc), en matière de veille-métier, d'ingénierie et de gestion de la qualité de la formation.

Positionnement

Remplir cette mission exige de positionner comme suit la formation continue au sein de la HEP-Vd 2 :

- Gestion de l'interface (externe) avec les milieux professionnels, en particulier les services employeurs par la veille-métier
- Développement de l'expertise en analyse du travail, ingénierie et gestion de la qualité de la formation
- Gestion de l'interface (interne) par le transfert dans la formation de base des exigences évolutives de la pratique professionnelle.

Facteur clé de succès

Le niveau de qualification et de compétences des enseignants- consultants de la formation continue constitue le facteur de succès n° 1.

Organisation

- **Direction** : nomination d'un responsable de l'institut de formation continue, animateur de la veille-métier et responsable des prestations de conseil et de formation continue
- **Structures** : création d'un institut de formation continue au sein de la HEP-Vd 2 qui participe de l'organisation matricielle de la HEP-Vd 2 en coopérant avec l'ensemble des chaires, en particulier la chaire d'analyse du travail enseignant et d'ingénierie de la formation
- **Réseau** : lancement de projets stratégiques avec les HEP romandes
- **Ressources** : mobilisation des ressources internes et externes d'expertise et d'intervention (conseil et formation continue).

5.1.4.4 Le modèle d'organisation de la recherche

Dans le modèle de la HEP-Vd 2, après la formation continue, la recherche est la seconde unité du processeur qui encadre et alimente la formation de base.

Situation

A l'instar de la majorité des établissements de formation tertiaire, la HEP-Vd est confrontée à la difficulté de trouver une « juste place » à la recherche (formulation d'un projet en matière de recherche, formation à la recherche, transfert à la formation de base, etc.).

La tentation peut être de cantonner cette activité dans un secteur de l'institution faiblement impliqué dans les activités de formation avec pour conséquence des actions limitées et périphériques : initiation dérisoire à la pratique de la recherche, approche axée sur la méthodologie formelle et les statistiques, alibi théorique et privilège accordé aux aspects formels, plutôt qu'aux problèmes de fond de la constitution des savoirs en sciences humaines.

Cette démarche contribuerait au durcissement de l'opposition classique entre « théorie et pratique » au sein de l'institution.

Le préalable indispensable à la définition d'un positionnement de la recherche porteur de valeur ajoutée pour l'institution et ses usagers/clients est de différencier deux représentations de la recherche :

1. La recherche peut être considérée comme une activité aboutissant à multiplier les publications scientifiques. Il s'agit d'une conception de la recherche qui insiste sur son caractère de pratique sociale. Cette conception de « pratique sociale » conduit à orienter d'une certaine manière le recrutement des formateurs, la structure interne de l'institution, la qualification et le cahier de charges des formateurs. Elle a pour enjeu le prestige, la légitimité sociale de l'institution et sa capacité à drainer des fonds.

⁹ Les Hautes écoles spécialisées constituent un segment important de ce marché.

2. A l’opposé, on peut envisager les activités de recherche comme des modèles de pratique réfléchie, d’analyse et de rétroactions aboutissant à l’amélioration des actions. Cette perspective conduit à développer un modèle ou paradigme d’action réfléchie.

La conception de « pratique réflexive » conduit à s’interroger sur la place attribuée à la recherche dans le curriculum formel de la formation, à choisir des orientations prioritaires quant à la nature des recherches menées dans le cadre d’un institut de formation et à s’interroger sur la légitimité des recherches perçue du point de vue des personnes en formation.

Seul le profil de qualifications et de compétences des enseignants-chercheurs de l’institution permettra de concilier ces 2 conceptions dans une activité de recherche et développement performante.

Mission

Pour intégrer cette double conception, la mission de la recherche comporte 2 volets complémentaires :

1. Le développement de la connaissance théorique dans une perspective de publication et de légitimité sociale
2. Le développement de savoirs pratiques orientés sur l’amélioration continue de la qualité de la formation de base et continue.

Positionnement

Remplir cette mission nécessite de positionner comme suit la recherche au sein de la HEP-Vd 2 :

- Gestion de l’interface (externe) avec les milieux de la recherche, en particulier les HEU (Haute Ecoles Universitaires)
- Développement de la connaissance dans toutes les disciplines des sciences de l’éducation et de la didactique des disciplines
- Gestion de l’interface (interne) par le transfert dans les formations de base et continue des acquis de connaissance de la recherche.

Facteur clé de succès

Le niveau de qualification et de compétences des enseignants-chercheurs constitue le facteur de succès n°1.

Organisation

- Direction : nomination d’un directeur de l’enseignement et de la recherche, responsable scientifique et animateur de la recherche au sein de la HEP-Vd
- Structures : organisation matricielle sur la base de chaires (6 chaires de didactique des disciplines et 5 chaires de sciences de l’éducation) et création d’un institut de recherche au sein de la HEP-Vd 2
- Réseau : participation active à l’école doctorale des universités romandes.

5.1.4.5. Définition et structuration des contenus de l’enseignement et de la recherche

La proposition de définition et de structuration des contenus de l’enseignement et de la recherche proposé ci-dessous est basée sur les exigences du modèle de la HEP-Vd 2.

Définition

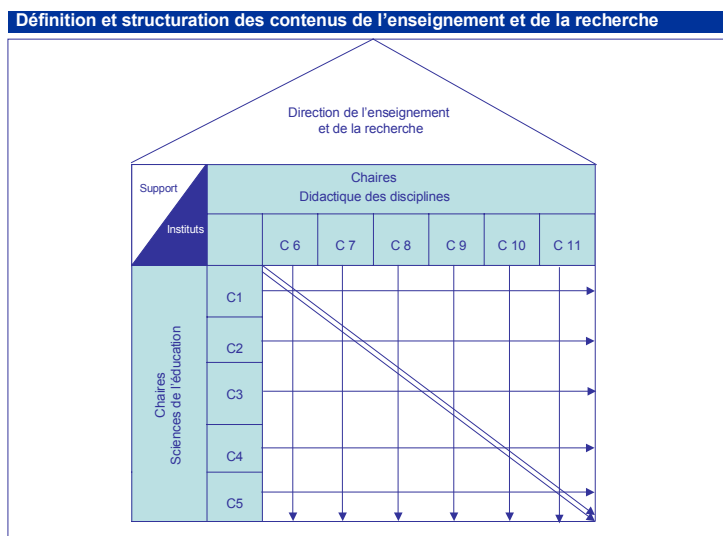
Les contenus de l’enseignement et de la recherche sont définis sur une base disciplinaire et répartis en 2 catégories :

1. Sciences de l’éducation

- Philosophie et histoire de l’éducation
- Sociologie et approche systémique de l’éducation
- Psycho-pédagogie
- Pédagogie générale et différentielle
- Analyse du travail enseignant et ingénierie de la formation.

2. Didactique des disciplines

- Didactique des mathématiques et des sciences de la nature
- Didactique des sciences de l’homme et de la société
- Didactique des langues
- Didactique du français
- Didactique des arts
- Didactique de l’éducation physique et sportive



Structuration

Les contenus disciplinaires sont structurés en 11 chaires ou unités d'enseignement et de recherche et 2 instituts. L'institut de formation continue et l'institut de recherche ont vocation à gérer les interfaces (avec les milieux professionnels et académiques) de l'institution avec son environnement.

La direction de l'ensemble des chaires et des instituts est portée par un Directeur de l'enseignement et de la recherche.

Dynamiques

Cette définition et cette structuration des contenus de l'enseignement et de la recherche est créatrice de dynamiques de coopération et de compétition au sein de l'institution et dans la relation de celle-ci avec ses partenaires extérieurs :

1. L'unité de direction de l'enseignement et de la recherche (vision, plan pluriannuel de développement et projets transversaux) doit donner cohérence et dynamisme à l'organisation matricielle proposée
2. Dans ce cadre, une dynamique constructive peut émerger entre les 4 pôles de la nouvelle institution :
 - Le pôle des chaires de didactique des disciplines et le pôle des chaires de sciences de l'éducation
 - Le pôle de l'institut de formation continue et le pôle de l'institut de recherche

La relation entre les 2 premiers pôles engage la dynamique interne de fonctionnement de l'institution. La relation entre les 2 autres pôles engage la dynamique de ses relations externes.

5.1.5 Constats et recommandation du CoPro HEP-Vd 2

Constats

Les travaux du CoPro HEP-Vd 2 ont permis de mettre en évidence :

1. la complexité de la problématique de la formation des enseignants, dont la qualité est conditionnée par le respect de nombreuses variables, dont :
 - les besoins liés au développement professionnels des enseignants
 - les exigences de l'organisation scolaire
 - les contraintes formelles de la CDIP
 - les tendances d'évolution des formations d'enseignant en Europe.
2. le nombre et la variété des modèles possibles de formation des enseignants
3. la nécessité de clarifier, quel que soit le modèle finalement retenu, les relations avec les principaux partenaires de la HEP-Vd au 1er rang duquel figurent notamment l'EPFL et l'UNIL..

Recommandation

A l'issue de ses travaux, le CoPro HEP-Vd 2 recommande au Comité de direction et à la Cheffe du DFJ d'ouvrir un large débat sur l'avenir de la formation des enseignants par la HEP-Vd en prenant appui sur la référence que constitue le modèle de la HEP-Vd 2 proposé, soit :

- le modèle de la HEP-Vd 2, centre de services
- le modèle d'organisation de la formation de base
- le modèle d'organisation de la recherche
- le modèle d'organisation de la formation continue
- la définition et la structuration des contenus de l'enseignement et de la recherche.

6. PROJET DE DECRET ABROGEANT LA LOI DU 8 MARS 2000 SUR LA HEP ET INSTITUANT UN REGIME TRANSITOIRE

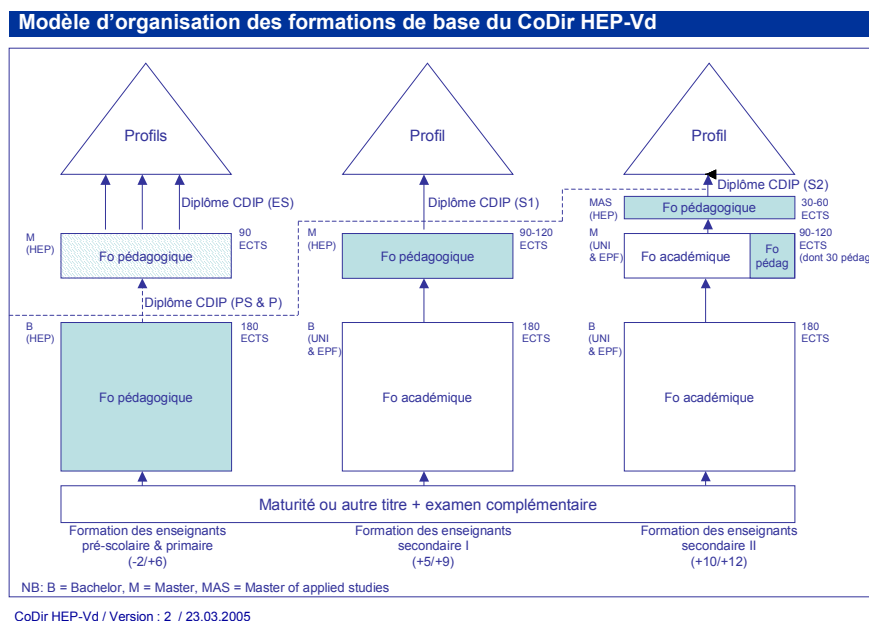
6.1 Considérations générales

Se fondant sur les considérations figurant dans les chapitres précédents du présent exposé des motifs, le Conseil d'Etat a acquis la conviction que des mesures urgentes devraient être prises afin de permettre à la HEP d'assurer sa mission principale de formation des enseignants et de garantir sa reconnaissance par la CDIP.

La loi actuelle a montré ses limites, aussi bien quant à l'organisation des études que quant aux structures de fonctionnement internes de la HEP. Une révision partielle de la loi actuelle est exclue. En effet, l'analyse réalisée par le DFJ et ses services arrive à la conclusion que pratiquement l'ensemble des 58 articles, qui composent la loi du 8 mars 2000, devraient être modifiés.

6.2 Procédure retenue

Soucieux d'ouvrir un large débat sur la refondation de la HEP et sur la problématique de la formation des enseignants, afin de permettre à tous les acteurs intéressés d'y prendre part, le Conseil d'Etat a arrêté la stratégie suivante qu'il soumet au Grand Conseil:



1. Abroger la loi du 8 mars 2000 sur la HEP,
2. Adopter un décret instituant un régime transitoire d'une durée de trois ans, du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2008.

Le projet de décret prévoit en particulier la désignation d'un Conseil de direction composé de trois membres dont un président. Ce Conseil devra prendre ses fonctions au plus tard le 1^{er} septembre 2006. Le Comité de direction désigné par le Conseil d'Etat le 18 août 2004 poursuivra son activité jusqu'à l'entrée en fonction du Conseil de direction.

6.3 Organisation des études

Avec l'entrée en vigueur progressive du processus de Bologne, l'organisation des études durant la période transitoire (septembre 2005-avril 2008) reposera sur les principes suivants :

En ce qui concerne la formation de semi-généraliste, qui n'est plus prévue par les nouvelles réglementations de la CDIP, elle feront l'objet d'une attention particulière dans le but :

- d'assurer à toutes les personnes engagées dans cette filière ou en passe d'y entrer la possibilité d'obtenir un titre reconnu ;
- de respecter tous les engagements qui ont déjà été pris, notamment par rapport aux personnes qui ont suivi un cursus spécifique au niveau secondaire II avec l'objectif de suivre une formation de maître semi-généraliste.

Il en découle l'ouverture d'un dernier cursus de formation de maîtres semi-généralistes à la rentrée 2006.

La continuité entre les formations du niveau secondaire II et les formations de la HEP sera notamment assurée par l'introduction, dès la rentrée 2005, d'une offre de passerelle de type DUBS pour les titulaires d'une maturité professionnelle ou d'un diplôme de culture générale de la voie socio-pédagogique inscrits pour la formation de maître généraliste ou de maître semi-généraliste pour la rentrée 2005. Pour la rentrée 2006, cette possibilité pourrait être étendue aux autres titulaires de diplômes de culture générale.

6.4 Incidences financières

La mise en place de ce régime transitoire n'entraînera aucune incidence financière.

6.5 Calendrier

	<i>Étapes</i>	<i>Calendrier</i>
1.	<i>EMPD abrogeant la loi du 8 mars 2000 sur la HEP et instituant un régime transitoire pour la formation des enseignants</i>	<i>juin 2005</i>
2.	<i>Dépôt du dossier de reconnaissance à la CDIP</i>	<i>fin 2005-début 2006</i>
3.	<i>Assises sur la formation des enseignants</i>	<i>automne-hiver 2005-2006</i>
4.	<i>Mise en consultation d'un projet d'EMPL</i>	<i>juillet-début oct. 2007</i>
5.	<i>Passage EMPL au Grand Conseil</i>	<i>fin 2007 - début 2008</i>
6.	<i>Mise en œuvre de la HEP-Vd 2</i>	<i>septembre 2008</i>

6.6 Conclusion

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil d'adopter le projet de décret ci-après.

PROJET DE DECRET

instituant un régime transitoire pour la formation des enseignants à la Haute Ecole Pédagogique (HEP)

- But** **Article premier.-** Le présent décret a pour but de définir le fonctionnement de la Haute Ecole Pédagogique (ci-après HEP) pendant une période transitoire, jusqu'à l'élaboration d'une nouvelle loi.
- Il a trait aux modalités de fonctionnement de la HEP. Il prévoit les délégations de compétence nécessaires à la gestion transitoire de cette institution.
- La loi scolaire n'est pas applicable à la matière régie par le présent décret, sous réserve de l'article 7 ci-dessous.
- Objectifs et missions de la HEP** **Art. 2. –** La HEP est une haute école de degré tertiaire à vocation professionnelle.
- Elle assure la formation de base initiale aux professions de l'enseignement et offre aux professionnels de l'enseignement des formations complémentaires et des formations continues.
- Elle dispense une formation associant pratique et théorie.
- Elle conduit des travaux de recherche appliquée et de développement dans le domaine de l'enseignement et fournit des services à cet effet.
- Organisation** **Art. 3. -** Le Conseil d'Etat nomme pour la durée de validité du présent décret un Conseil de direction composé du président et de deux membres.
- Sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, le Conseil de direction est placé sous la surveillance du département en charge de l'enseignement supérieur.
- Le Conseil de direction prend toutes les mesures nécessaires à la restauration du bon fonctionnement de la HEP. En particulier, il met en œuvre toutes mesures propres à l'obtention de la reconnaissance des filières d'études de la HEP par la Conférence des directeurs de l'instruction publique (CDIP).
- Le Conseil de direction met en place, pour la durée de validité du présent décret, les plans d'études, les formations proposées, les filières d'études ainsi que les règlements d'obtention des diplômes d'enseignement.
- Il adopte les mesures transitoires nécessaires à assurer le passage des étudiants entrés en formation sous l'empire de la loi du 8 mars 2000 et qui achèveront leur formation pendant la durée de validité du présent décret, notamment en ce qui concerne les titres décernés à l'issue de la formation de ces étudiants.
- Etudiants** **Art. 4. -** Le Département détermine les conditions d'accès à la HEP.
- Lorsque le manque de places disponibles l'exige, il peut instaurer une limitation des admissions. Les critères de sélection sont fondés sur des éléments objectifs.
- Personnel** **Art. 5. –** Le personnel de la HEP, corps enseignant et personnel administratif et technique, est soumis à la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud.
- Recours** **Art. 6. –** A l'exception de celles qui concernent les rapports de travail du personnel, les décisions fondées sur le présent décret et ses directives d'application peuvent faire l'objet d'un recours conformément aux dispositions de la loi scolaire.
- Durée de validité** **Art. 7. -** Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2005. Il cessera de déployer ses effets le 31 août 2008.
- Abrogation du droit en vigueur** **Art. 8. -** La loi du 8 mars 2000 sur la Haute Ecole Pédagogique (LHEP) est abrogée.
- Mise en vigueur** **Art. 9. -** Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution du présent décret. Il en publiera le texte conformément à l'art. 84 al. 1 lettre a) de la Constitution et le mettra en vigueur conformément à l'article 7.

INTERPELLATION DE MME LA DEPUTE E MICHELINE FELIX ET CONSORTS SUR LES DYSFONCTIONNEMENTS DE LA HEP

6.7 Rappel de l'interpellation

« S'agissant de la HEP, la lecture du rapport de gestion conduit à un constat de fonctionnement douteux sans proposition d'amélioration. Après une série de questions sans réponse, la Commission de gestion admet gentiment que la sous-commission se renseignera ou que, on a de la peine à comprendre comment fonctionne réellement cette institution, mais on ne demande aucune assurance au DFJ.

Ce rapport nous donne notamment la composition pléthorique de la direction de la HEP : à la direction on compte, un directeur, 2 adjoints, 4 directeurs adjoints, 2 chefs de secteurs et les 12 doyens. Soit 21 personnes.

Comment devons-nous comprendre, dès lors, que la gestion pratique (horaires et distribution des enseignements) et humaine peine à se mettre en place. Sur le plan humain, les conflits, les dépressions, les recours, les querelles en tous genres et l'absence de médiation et de consensus règnent. On note aussi l'absence de courant de pensée pédagogique critique, l'absence chez les membres de la direction de connaissance scientifique des branches enseignées. Les « directeurs » ne sont ni des experts, ni des gestionnaires, ni des assistants en relations humaines.

Nous apprenons également par la presse que les titres HEP qui devaient être validés par les cantons romands ne le sont pas en raison des nombreuses insuffisances de l'institution. On se demande ce que le DFJ pense des promesses faites aux étudiants de leur distribuer un titre reconnu au plan intercantonal. Que feront les diplômés HEP, lorsqu'ils voudront enseigner à Fribourg ou à Genève ? La compétence des professeurs est aussi mise en doute. Est-il vrai que 40 % des professeurs nommés dans cette école ont si peu de titres et de qualifications qu'ils ne pourraient même pas prétendre entrer à la HEP en tant qu'élèves ! L'épisode houleux de la désignation des professeurs (si houleux qu'à l'Etat avait du désigner un médiateur) s'est mal terminé. N'importe qui devient professeur à la HEP, sans expérience, sans titre et sans formation.

Enfin, le budget du Grand Conseil nous apprend qu'un élève HEP coûte plus de 43 000 francs par année et encore, faudrait-il compter les coûts engendrés dans les établissements-partenaires qui ne sont pas identifiés. Cette école, dont les titres ne sont reconnus que par elle-même, est la plus chère du canton. En résumé, le canton a déboursé en 3 ans plus de 100 millions pour une école qui dysfonctionne.

Et, pour couronner le tout, l'institution entretient un caprice de pays riche en offrant une rentrée tous les six mois. Solution coûteuse, génératrice de « cours particuliers » de 2 ou 3 élèves. En effet, les élèves qui entrent à la HEP ne peuvent évidemment pas rejoindre ceux qui ont commencé le même programme six mois plus tôt et l'école est contrainte d'organiser de nombreux cours nouveaux à leur disposition. L'EPFL, qui a moins de problèmes financiers, mais qui sait compter, renvoie l'inscription de certains cours tous les 2 ans pour ne pas avoir à financer des cours de 1 à 3 élèves.

Ces constats inquiétants m'amènent à poser les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1. Pour quelles raisons et pour quelles insuffisances l'évaluation intercantonale refuse-t-elle de reconnaître les titres vaudois ?
2. Le DFJ a-t-il l'intention de reconstruire la direction de la HEP (21 personnes à ce jour) pour en faire une unité fonctionnelle ?
3. Combien d'enseignants, en ce moment à la HEP n'ont ni les titres requis ni les qualifications nécessaires pour enseigner à ce niveau ?
4. Quel est le prix d'un élève HEP par année, compte tenu des heures qu'il passe dans des établissements-partenaires (UNIL, ECAL,... etc.) ? Quel est le prix annuel d'une direction de 21 personnes ?
5. Le DFJ trouve-t-il acceptable, dans le contexte budgétaire actuel, de persister à offrir une rentrée tous les six mois ?
6. Quels efforts le DFJ entreprend-il pour assainir cette institution qui continue à créer de gros problèmes, tant au plan de la gestion que de l'harmonisation intercantonale, et particulièrement au plan des relations professionnelles internes qui sont conflictuelles et difficiles.

Lausanne, le 15 septembre 2004

(Signé) Micheline Félix

6.8 Réponse du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat apporte les réponses suivantes aux questions posées dans le cadre de la présente interpellation.

Question 1

Pour quelles raisons et pour quelles insuffisances l'évaluation intercantonale refuse-t-elle de reconnaître les titres vaudois ?

Réponse 1

Se référer au chapitre 4.2. (Non-reconnaissance de la HEP par la CDIP) du présent rapport

Question 2

Le DFJ a-t-il l'intention de reconstruire la direction de la HEP (21 personnes à ce jour) pour en faire une unité fonctionnelle ?

Réponse 2

Se référer au chapitre "Structure d'organisation de la HEP-Vd 2" du présent rapport au chapitre 4.7.4.

Question 3

Combien d'enseignants, en ce moment à la HEP n'ont ni les titres requis ni les qualifications nécessaires pour enseigner à ce niveau ?

Réponse 3

Sur 121 formatrices et formateurs intervenant en formation initiale, 6 n'ont pas les titres requis.

Question 4

Quel est le prix d'un élève HEP par année, compte tenu des heures qu'il passe dans des établissements-partenaires (UNIL, ECAL,... etc.) ? Quel est le prix annuel d'une direction de 21 personnes ?

Réponse 4

Le tableau suivant précise les coûts moyens de l'étudiant, calculé selon les méthodes de l'Office fédéral de la statistique. La HEP Vd est la seule à connaître le système des indemnités de transports et de stages, versées aux étudiants.

Filière	Coût par étudiant 2004	Nbre étudiants 2004	Coût par étudiant 2003	Nbre étudiants 2003
Maître généraliste	34'785 <i>dont Fr. 15'000 d'indemnités</i>	355	34'900	268
Maître semi-généraliste	40'170 <i>dont Fr. 8'400 d'indemnités</i>	161	59'150	105
Maître spécialiste	29'340 <i>dont Fr. 8'400 d'indemnités</i>	199	35'000	145
Maître discipline spéciale	33'300 <i>dont Fr. 8'400 d'indemnités</i>	28	42'100	17
Maître Enseignement spécialisé	16'987	135	16'500	123

Le coût de la direction (comptes 2004; 20 ETP) se monte à Fr. 3'608'700, toutes charges comprises. Dans les salaires sont inclus les charges sociales patronales et les allocations familiales.

Sur un budget total 2005 de Fr 46'228'800,

- plus du 57.4 % (soit Fr. 26'609'000.-) sont dédiés à la Formation initiale
- 34 % (soit Fr. 15'641'000.-) sont consacrés à la Formation continue, y compris l'enseignement spécialisé
- 8.6 % (soit Fr. 3'978'000) soit consacrée aux prestations complémentaires aux étudiants (indemnités de stages, charges de famille, frais de transport).

Question 5

Le DFJ trouve-t-il acceptable, dans le contexte budgétaire actuel, de persister à offrir une rentrée tous les six mois ?

Réponse 5

La rentrée semestrielle est supprimée dès 2005 conformément à la décision du Conseil d'Etat du 27 octobre 2004.

Question 6

Quels efforts le DFJ entreprend-il pour assainir cette institution qui continue à créer de gros problèmes, tant au plan de la gestion que de l'harmonisation intercantonale, et particulièrement au plan des relations professionnelles internes qui sont conflictuelles et difficiles ?

Réponse 6

Le présent rapport renseigne sur les efforts déjà entrepris par le DFJ et les orientations envisagées pour la refondation de la HEP.