

**RAPPORT DE LA COMMISSION THÉMATIQUE DE LA FORMATION  
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Exposé des motifs et projet de décret sur le Plan stratégique pluriannuel 2022–2027  
de la Haute école pédagogique du canton de Vaud**

**1. PREAMBULE**

Pour examiner cet objet, la commission s'est réunie le 1<sup>er</sup> septembre 2023 à la Salle du Bicentenaire, Place du Château 6, à Lausanne.

Elle était composée de Mmes Florence Bettschart-Narbel, Elodie Golaz Grilli, Aliette Rey-Marion, Aude Billard, Claude Nicole Grin, Carine Carvalho, Laurence Bassin (remplaçant Sergei Aschwanden), Isabelle Freymond (remplaçant Laure Jaton), de MM. John Desmeules, Jacques-André Haury, Vincent Keller, Guy Gaudard, Vincent Bonvin, Nicolas Bolay, sous la présidence de Sylvie Pittet Blanchette.

M. Frédéric Borloz (chef du DEF) était accompagné de MM. Jérémie Leuthold (directeur général DGES), Thierry Dias (recteur HEP), Michael Fiaux (directeur opérationnel hautes écoles DGES), Mme Suzanne Peters (directrice générale adjointe DGEP).

M. Jérôme Marcel, secrétaire de la commission, a établi les notes de séances.

**2. POSITION DU CONSEIL D'ETAT**

Le chef du DEF rappelle que la HEP-VD est une grande école qui a son importance particulière. Elle est importante en nombre d'enseignant.e.s, d'étudiant.e.s, et connaît une croissance continue très forte. Une croissance qui doit perdurer, car il y a des objectifs importants liés à la croissance de la population. Les attentes du Conseil d'Etat et de son département vis-à-vis de la HEP sont très importantes. Il met en exergue :

- la nouvelle problématique contenue dans le Plan stratégique d'intégrer la formation professionnelle ;
- la formation continue des enseignant.e.s, qui est de leur responsabilité. Le programme proposé par la HEP est important et attractif et connaît un grand succès que le Conseil d'Etat souhaite voir se renforcer pour adapter l'enseignement à l'évolution de la société.
- La question de la pénurie des enseignant.e.s, une situation inquiétante qui épargne encore le Canton de Vaud même si la situation est tendue. Une problématique qui nécessite un travail avec la HEP et le DEF afin de déployer les moyens pour que la courbe de croissance continue à progresser. Il cite l'exemple d'une formation mise en place l'automne passé qui connaît un important succès : la formation entièrement HEP de cinq modules de quatre branches qui permet à un nouveau public de personnes ayant eu une carrière différente de se réorienter vers l'enseignement.

Le directeur général DGES et le directeur opérationnel hautes écoles DGES présentent l'EMPD en suivant la présentation annexée aux présentes notes de séance.

Le recteur de la HEP rappelle qu'il est au rectorat de la HEP depuis quatre ans. Enseignant à la base, après quinze ans de pratique, il est retourné à l'université où il a fait un doctorat en didactique des mathématiques. Il est à disposition pour répondre aux questions.

### 3. DISCUSSION GÉNÉRALE

*Le total des diplômes décernés de 2017 à 2021 est relativement constant (cf. p. 65 du Plan d'intention 2022-2027 de la HEP), alors que les effectifs de l'école sont en croissance constante. Cela traduit-il un seuil d'acceptation plus dur ?*

Le recteur de la HEP note qu'il y a une difficulté à mettre en corrélation le nombre d'étudiant.e.s et de diplômes décernés : les volées qui entrent à la HEP ne se ressemblent pas ; de plus en plus d'étudiant.e.s étalent leurs études. Cela a un effet sur le nombre de diplômés sortant de la HEP. On ne peut pas établir de corrélation avec une évolution des exigences, bien qu'on constate un taux d'échec un peu plus élevé, qui reste dans les standards des autres Hautes Ecoles pédagogiques.

*Y a-t-il un alignement entre la prédiction des besoins d'enseignant.e.s et le taux d'échec ?*

Le recteur de la HEP explique qu'à ce stade il n'y a pas besoin de procéder à un tel alignement. La situation est certes tendue, on produit juste le nombre de diplômé.e.s pour répondre aux besoins. Il est possible qu'il faille reconsidérer ces questions à l'avenir, mais il faudra bien soupeser les éléments de tension entre les besoins d'enseignant.e.s formés et la volonté de privilégier la qualité de la formation des enseignant.e.s. Car on sait que des enseignant.e.s bien formés seront pérennes dans les classes, alors que si on baisse les exigences, on se retrouvera avec des personnes moins aguerries au métier d'enseignant.e ou des personnes qui abandonnent le métier car elles ne se seront pas adaptées aux besoins du terrain. Il en va de l'attractivité du métier et de la formation. Une attractivité qui est une des raisons de la situation difficile que connaît la Suisse alémanique.

Le chef du DEF explique que la volonté du département est plutôt d'offrir des formations de haut niveau. Ce n'est pas simple d'enseigner aujourd'hui ; il cite l'exemple de l'école inclusive qui complexifie le métier. Il faut maintenir une formation avec des exigences élevées.

*La proportion du personnel administratif et technique est élevée (de l'ordre de 30% en 2022 selon le tableau en p. 55 du Plan d'intention 2022-2027 de la HEP) : ce personnel est-il impliqué dans l'enseignement ? Comment explique-t-on un tel taux ?*

Le recteur de la HEP explique ne plus avoir procédé ces dernières années au recrutement de personne d'enseignement et de recherche (PER) car on a dû gérer l'augmentation des effectifs étudiants. On se heurte à des difficultés de gestion administrative du fait de cette augmentation du nombre d'étudiant.e.s, ainsi que la gestion d'une Haute Ecole multisites qui nécessitera de rééquilibrer la balance du côté du personnel administratif et technique (PAT). On n'est pas dans des croissances linéaires, il y a des effets de seuil pour déclencher un recrutement, selon des critères différents pour le PAT que pour le PER. Le monitoring de ces données est relativement récent à la HEP. Maintenant on les a, on sera en mesure d'affiner cette question. S'agissant du PAT, il est pour l'essentiel consacré aux missions administratives, mais une partie est au service des unités de la HEP et participe de près à l'ingénierie de formation, à l'organisation, ce qui est en lien avec le travail de formation des étudiant.e.s.

*S'agissant de la recherche, quelle catégorie de personnel est impliqué ? Cette estimation des effectifs inclut-elle le personnel lié à la recherche ?*

Le recteur de la HEP explique que la HEP-VD a une politique ambitieuse pour l'obtention de fonds FNS. Lorsque ce type de fonds sont obtenus, il s'agit de « personnel tiers », soit des assistant.e.s qui sont recrutés et n'entrent pas dans l'enveloppe financée par le Canton. Cela devient une catégorie à part entière au sein de la HEP, ce d'autant plus que souvent ces fonds sont obtenus en partenariat avec d'autres universités.

*S'agissant de la formation des enseignant.e.s du primaire, on lit dans le Plan d'intention 2022-2027 de la HEP (p. 24) que : « la formation des enseignant.e.s du degré primaire doit, elle aussi, répondre sans cesse à de nouveaux défis. Sur le plan national, l'ensemble des actrices et des acteurs s'accordent sur le fait que le modèle d'un cursus en trois ans mis en place il y a près de vingt-cinq ans a dépassé ses limites, tant les besoins se sont accrus. Un nouveau dispositif, comprenant une formation complémentaire certifiée au fil de l'entrée dans la profession, doit être préparé, de manière coordonnée avec les autres cantons. » Où en est-on dans ce dossier, une question qui préoccupe le domaine de la formation primaire depuis de nombreuses années.*

Le recteur de la HEP explique que cette question se pose au niveau international dans les débats sur les politiques éducatives. Plusieurs options ont été prises : certains pays ont choisi de rallonger cette formation, de les « masteriser ». Une option qui a été beaucoup discutée en Suisse, sans accord consensuel : certains cantons défendent ce type de politiques, d'autres moins. Il y a un projet ambitieux de réforme de la formation des enseignant.e.s du primaire, qu'on essaye de proposer à nos partenaires romands, voire suisse-allemands. Le projet que nous proposons consiste à dire que la réponse ne se situe pas dans la durée de la formation initiale : une bonne formation initiale comme elle est faite en Suisse de trois ans, en alternance, pour des enseignant.e.s primaire est enviée par de nombreux pays. C'est une formation de qualité ; une enquête auprès des directions des écoles a montré un très haut degré de satisfaction quant aux personnes sortant de la HEP. On peut être fier de cette formation en trois ans, qui est de grande qualité. Dès lors, nous proposons de ne pas allonger la formation initiale, mais de proposer un système de formation tout au long de la carrière, qui donne la possibilité aux enseignant.e.s de se former au gré des problèmes et besoins qu'ils rencontrent. Au lieu de se battre sur cette question bachelor / master, notre vision est de renforcer la formation initiale en trois ans – qui est déjà de bonne qualité – accompagnée d'un dispositif de formation continue tout au long de la carrière, qui peut faire l'objet de crédits ECTS reconnus au niveau européen. Et pour les enseignant.e.s qui le souhaitent de rendre possible de vrais plans de développement de carrière, avec pourquoi pas l'obtention à terme d'un master. La réflexion en est là. Un important projet sous le nom de Calliope est en train d'être développé, conjointement avec les autres cantons. On a une bonne réception auprès des collègues romands de la CIIP, avec l'objectif de proposer d'ici un ou deux ans un projet de réforme de la formation des enseignants primaires. Sans révolutionner la formation initiale.

*Actuellement les professionnel.le.s de l'enseignement n'ont pas d'obligation de se former après leur formation initiale. Il s'agit dès lors d'encourager la participation à la formation continue, dans un contexte peu contraignant. Comment encourager les enseignant.e.s à participer à cette formation continue ? Une incitation de l'employeur est-elle envisagée pour renforcer cette participation ?*

Le chef du DEF relève qu'on est content du nombre de personnes participant à ces formations continues facultatives. Il s'agit d'un débat que l'on doit ouvrir au sein du département, avec les représentant.e.s du personnel : comment voit-on l'avenir ? Il s'agit d'une des dernières formations importantes du pays sans plans de formation continue. Il faudra un jour empoigner cette question, qui est de la responsabilité de l'employeur. La réponse est certainement contenue dans le projet de Loi sur le personnel enseignant. Il y a beaucoup de défis en cours, c'est un chantier qu'il faudra ouvrir. Un chantier qui à son avis valorisera cette profession. Un message qu'il fait passer devant les associations professionnelles.

Pour le surplus, un commissaire estime qu'il manque dans l'exposé des motifs une évocation des problèmes rencontrés au cours de la législature précédente. Dans la perspective d'une saine transparence entre les Hautes Ecoles et le Grand Conseil on devrait avoir le courage d'énoncer les problèmes rencontrés.

#### 4. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSÉ DES MOTIFS

### 3. Le contexte de la formation supérieure

#### 3.5 Le marché du travail

*Dans le contexte de la pénurie attendue d'enseignant.e.s, doit-on s'attendre à une pénurie de formateurs des enseignant.e.s ?*

Le recteur de la HEP explique que la HEP est une place relativement attractive : lorsqu'on met un poste de professeur au concours, il y a beaucoup de postulations. En termes d'expertise et de formation des enseignant.e.s, nous ne sommes pas très inquiets, nous avons les moyens, y compris sur le marché local de l'emploi. On développe également des formations de formateurs en interne, de manière à enrichir le réseau des personnes dont on a besoin.

Le directeur opérationnel hautes écoles DGES explique que la LHEP (Loi sur les HEP) de 2008 anticipait le nécessaire développement du PER de la HEP, avec des conditions favorables pour assurer la relève. Non seulement il y a l'attractivité de l'institution elle-même dans le marché de l'emploi, mais également la capacité de l'institution à générer la relève en interne.

*On lit en p. 9 que « les besoins en nouveaux enseignants et enseignantes [...] devraient augmenter de 8% d'ici 2031. » L'évolution dans ce domaine est-elle conforme à cette ambition d'augmenter le nombre de personnes formées ?*

Le recteur de la HEP explique que, dans un contexte où les besoins progressent, on essaye de rattraper le décalage entre les besoins et le nombre de titres délivrés. Car aujourd'hui on est en déficit ; heureusement que les besoins ne montent pas trop, car ce décalage reste. Il va falloir qu'on attire des jeunes dans cette filière, qu'on arrive à maintenir cette croissance sans que les besoins augmentent, afin d'espérer arriver à un point d'équilibre entre titres délivrés et besoins. Ce qui l'inquiète, c'est de réussir le pari d'augmenter le nombre d'enseignant.e.s formés et titularisés. Avec en toile de fond l'enjeu de l'attractivité du métier, de réforme de la formation des enseignant.e.s pour montrer que c'est un métier d'avenir, qu'il s'agit d'un métier offrant de la flexibilité, que de la formation continue existe pour répondre aux besoins qu'on rencontre durant sa carrière. Dans un contexte où le défi est de maintenir une croissance du nombre de titres délivrés.

Un commissaire note que les besoins en nouveaux enseignant.e.s sont également tributaires des choix pédagogiques, d'une part, et par des programmes politiques comme l'école inclusive, d'autre part. Ce n'est pas seulement le nombre d'élèves mais également les choix politiques qui influent sur le nombre d'enseignant.e.s nécessaires. Il ne s'agit pas que d'une relation arithmétique entre nombre d'élèves et PER.

#### 3.6 La HEP Vaud

*On lit, en bas de la page 9, parmi les chantiers prioritaires à venir pour la HEP « la perméabilité entre les branches et les niveaux d'enseignement, tant à l'entrée de la HEP que durant l'exercice de la profession. » Etant donné qu'il y a déjà une certaine perméabilité entre les branches, peut-on avoir des précisions sur le chantier à venir.*

Le recteur de la HEP explique que tout dépend du niveau de formation. Il fut un temps où on prédestinait les enseignant.e.s à un niveau de formation. S'agissant du primaire, les passerelles entre le cycle 1P-4P les 5P-8P font que des jeunes en formation ont de plus en plus envie de disposer d'une flexibilité leur permettant de couvrir un éventail plus large des matières qu'ils peuvent enseigner. Au secondaire I, cette flexibilité va dans le sens d'effectuer des diplômes additionnels : par exemple, un enseignant.e.s formé pour mathématiques et allemand peut aller faire un diplôme additionnel en géographie. S'agissant de la « mixité » entre secondaire I et II, on constate que des personnes se formant pour le secondaire II dans une discipline souhaitent pouvoir enseigner cette même discipline

au secondaire I. On a l'intention d'augmenter ces passerelles, afin de répondre aux attentes. Nous avons aussi l'intention de développer des passerelles de la formation professionnelle.

*Actuellement on a le site historique des Cèdres, un site à Sévelin, un autre à la Bourdonnette en préparation. Des investissements importants sont prévus aux Cèdres. Est-ce qu'à long terme on se projette dans une HEP sur trois sites ou cela va-t-il évoluer ?*

Le directeur général DGES répond que la vision finale est un campus regroupé sur la Campagne des Cèdres. Il faudra que le Gymnase Auguste Picard quitte la Campagne des Cèdres afin de pouvoir commencer le premier bâtiment de la HEP qui va constituer le futur campus. En attendant, pour des raisons de place, on a HEP Bourdonnette qui sera sur le site du campus santé. On parle d'une HEP regroupée aux Cèdres dans le meilleur des cas en 2032.

#### **4. Plan stratégique pluriannuel 2022-2027 de la Haute école pédagogique du Canton de Vaud**

##### **4.1 Premier axe : l'enseignement**

###### **Objectif 1.1**

Un commissaire relève dans le premier objectif que « les étudiantes et étudiants doivent être sensibilisés à la diversité des approches pédagogiques existantes afin de pouvoir les mobiliser en fonction des besoins dans les classes, une place particulière devant être réservée aux méthodes d'apprentissage dont l'efficacité est scientifiquement avérée » (EMPD, p. 13). Introduire cette notion « d'efficacité » est à son sens une révolution dans le langage de l'école vaudoise. EVM était basée sur la pédagogie socio-constructiviste dont on sait depuis vingt-cinq ans qu'elle n'est pas efficace, sauf pour des élèves doués. Cette réorientation le réjouit.

###### **Objectif 1.2**

*Une commissaire propose un amendement visant à ajouter une mesure 1.2.3 à l'axe 1.2 ayant la teneur suivante :*

*« Favoriser une plus grande provenance des étudiant.e.s qui permettrait de valoriser les perspectives de la formation professionnelle et de renforcer les connaissances du terrain des enseignant.e.s ».*

*Il s'agirait de favoriser l'accès à la HEP aux personnes ayant une formation professionnelle puis suivi une maturité professionnelle. Afin d'élargir la provenance des étudiant.e.s de la HEP. En effet, l'entrée à la HEP à la suite d'une maturité professionnelle nécessite aujourd'hui à sa connaissance de passer par une passerelle. Il s'agit notamment de valoriser des parcours de carrière qui commencent par un autre métier, l'intérêt pour l'enseignement venant par la suite.*

Le chef du DEF souscrit à l'intention de cette proposition d'amendement. Le problème est qu'on se situe dans la question des critères pour entrer à la HEP. Il est de manière très claire opposé à l'idée que les maturités professionnelles puissent conduire directement à la HEP, dans la mesure où elles ne sont pas faites pour ça. C'est peut-être envisageable pour certaines d'entre elles. Il y aurait par ailleurs un conflit de compétences puisque les maturités professionnelles relèvent de la Confédération. Il n'est pas favorable à cet amendement car cela contredit tous les objectifs d'une formation solide, que l'on ne veut pas allonger, ce qui nécessite d'avoir des compétences à l'entrée, voire de passer un examen d'entrée. Il faut respecter ce choix d'exigence de qualité de formation.

Le recteur de la HEP souscrit à ce point de vue. On ne peut pas faire un lien logique entre le fait d'accueillir plus de monde et délivrer plus de diplômes, car le niveau d'exigence restera le même vu qu'on veut des enseignant.e.s bien formés. Si on baisse les exigences d'admission, il y a un risque de devoir prolonger la durée de formation pour combler les déficits des gens qui entrent. Il existe déjà une passerelle qui permet aux jeunes issus des maturités professionnelles de se préparer à l'examen d'entrée. Un bon système, qui gagnerait à être mieux connu.

*La commissaire explique que l'idée n'est pas de revoir les critères d'admission mais de faciliter l'accès aux personnes qui auraient la vocation pour l'enseignement en cours de carrière.*

Le chef du DEF relève que cette passerelle existe déjà. Il est vrai qu'il y a entre 40% et 60% d'échec. Cet amendement ne sert à rien car on essaye déjà de faire venir les personnes qui s'intéressent à l'enseignement. Toutefois il ne veut pas qu'on donne l'impression qu'on sera plus souple avec les maturités professionnelles.

Une autre commissaire estime que cet amendement demande une ouverture très large. Or, elle est d'avis qu'il faut maintenir un certain nombre de critères à l'entrée de la HEP. Elle ne soutient pas.

La commissaire retire son amendement au vu des éléments apportés dans la discussion.

*On lit dans le deuxième objectif (p.13) qu'« il convient d'ouvrir encore à d'autres profils les admissions à la HEP, en particulier dans un contexte de risque de pénurie. » A quels types de profils fait-on allusion ?*

Le chef du DEF met en exergue cette nouvelle formation avec quatre branches pour intéresser des gens qui viennent d'un autre métier. L'ouverture est de donner la possibilité de venir faire une formation pour les personnes qui se sentent appelées par l'enseignement. Dans le respect des exigences à l'entrée. La HEP est une institution ouverte à ce genre de parcours.

### **Objectif 1.3**

*S'agissant de la mesure 1.3.1 « Former les futurs enseignants et enseignantes à leur rôle dans l'orientation du cursus de formation », une commissaire demande si cela signifie que les enseignant.e.s devront avoir un rôle plus actif dans l'orientation des élèves.*

Le recteur de la HEP explique que la problématique soulevée ici est la formation des futur.e.s enseignant.e.s à cette question, qui va être intégrée à quasiment tous les cursus, du degré primaire au secondaire I ou II. A l'instar d'un module à 6 crédits ECTS en secondaire I, soit 180 heures de formation dédié à ces questions d'orientation et de connaissance du monde professionnel.

## **4.3 Troisième axe : La contribution à la société**

### **Objectif 3.2**

*Un commissaire relève la mesure 3.2.2 « Soutenir le personnel enseignant pendant leur parcours professionnel (« Lifelong learning ») ». Constatant que l'ancienne passerelle de la HEP permettant de passer du diplôme de généraliste au diplôme de secondaire I n'existe plus, il demande s'il serait possible de la remettre en place la possibilité de faire la passerelle, et permettre à des enseignant.e.s expérimentés et recherchés d'avoir la chance d'avoir un diplôme reconnu de la HEP, et d'être reconnu.e.s sur le plans salarial.*

Le recteur de la HEP explique que le désir de la HEP est soumise à des contraintes fédérales, notamment la reconnaissance de certains crédits ECTS obtenus permettant de suivre telle ou telle formation. Il serait utile de pouvoir travailler avec l'arsenal de validation d'acquis pour accueillir ce genre de personnes, mais les contraintes fédérales ne permettent pas à ce stade de le faire. Nous faisons du lobbying auprès des instances fédérales et intercantionales pour permettre une telle reconnaissance. Il y a un combat formel à faire au niveau fédéral, notamment sur les règles CDIP.

*Un certain nombre d'enseignant.e.s ont raté l'opportunité de l'ancienne passerelle entre Ecole normale et HEP. Vis-à-vis de ces personnes, l'Etat devrait reconnaître leur compétences et leur valeur salariale, en réintroduisant une passerelle.*

Le chef du DEF relève qu'il s'agissait d'une passerelle fédérale, qui a duré un certain temps. Il entend et tentera de voir s'il y a une ouverture sur ce type de profils.

## **5. DISCUSSION SUR LE PROJET DE DECRET ET VOTES**

### ***Article 1***

*A l'unanimité, la commission adopte l'article 1 tel que proposé par le Conseil d'Etat.*

### ***Article 2***

*A l'unanimité, la commission adopte l'article 2 tel que proposé par le Conseil d'Etat.*

## **6. VOTE FINAL SUR LE PROJET DE DECRET**

*A l'unanimité, la commission adopte le projet de décret tel qu'il ressort de son examen.*

## **7. ENTREE EN MATIERE SUR LE PROJET DE DÉCRET**

*A l'unanimité, la commission recommande au Grand Conseil d'entrer en matière sur ce projet de décret.*

Ecublens, le 12 octobre 2023

La rapporteuse :  
(signé) *Sylvie Pittet Blanchette*

Annexe : présentation du Plan stratégique 2022-2027 de la HEP Vaud établie par le DEF (DGES)