



Enseignant-e-s en hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques en Suisse:

profils de qualification, parcours
professionnels et défis

Résumé des principales constatations

Jusqu'à présent, on savait peu de choses sur les profils de qualification, les parcours professionnels et les activités des enseignant-e-s des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques suisses. Pour la première fois, une vaste enquête en ligne fournit des données fiables sur l'évolution et sur la situation professionnelle actuelle des enseignant-e-s. Grâce au soutien conceptuel et administratif des hautes écoles, un haut niveau de participation a pu être atteint. En août/septembre 2018, 2500 enseignant-e-s de 23 hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques ont répondu au questionnaire détaillé. Le taux de réponse moyen a été de 25 %. Les enseignant-e-s des hautes écoles pédagogiques et ceux des domaines de la technique et de l'informatique des hautes écoles spécialisées sont légèrement surreprésentés dans l'ensemble des données. Les professeurs des domaines de la musique, du théâtre et du cinéma sont quant à eux quelque peu sous-représentés. Par conséquent, les résultats différenciés par domaine spécialisé ou par type de haute école, et que l'on peut trouver dans le rapport détaillé, sont particulièrement pertinents.

Sur la base des données recueillies, quelques constats généraux sur les profils de qualification, les parcours professionnels et les activités des enseignant-e-s en hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques d'aujourd'hui ont pu être mis en lumière. L'avis toujours répété selon lequel les réformes du système suisse des hautes écoles menées les 20 dernières années ont conduit les hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques à embaucher avant tout des professeurs d'université titulaires d'un doctorat ou possédant une habilitation peut être réfuté par les résultats de l'étude, de la même manière que le mythe portant sur l'augmentation du nombre d'enseignant-e-s éloignés de la pratique dans les deux types de haute école.

Relation mutuelle entre la science et la pratique

Environ 90% des enseignant-e-s déclarent qu'ils ont travaillé ou travaillent toujours dans un environnement professionnel futur potentiel en lien avec les étudiants. La durée moyenne est de 15 ans environ. Parmi les enseignant-e-s en hautes écoles pédagogiques, plus de 75% disposent d'un diplôme d'enseignement pour l'un des niveaux cibles. La proportion d'enseignant-e-s en hautes écoles spécialisées possédant

une formation professionnelle de base est, avec moins de 15%, relativement faible et ne correspond guère aux attentes en matière de politique éducative. Les carrières professionnelles avec des domaines importants issus de la pratique s'enchevêtrent toutefois de manière intensive en égard à l'expérience professionnelle extra-universitaire intense des enseignant-e-s ainsi qu'à une forte prise de conscience de l'importance de la relation entre la science et la pratique pour les différents domaines de prestations. Il n'y a que des différences mineures entre les enseignant-e-s qui ont rejoint les hautes écoles à des moments différents. De ce fait, il ne faut pas s'attendre à ce que le corps du personnel dans son ensemble change sensiblement ces prochaines années en ce qui concerne les profils de compétences existants.

Les domaines de recrutement les plus importants pour les enseignant-e-s sont les environnements professionnels respectifs liés à la pratique et non pas les universités ou les autres hautes écoles. A cela s'ajoute le fait que pour la moitié des personnes interrogées, le souhait de devenir enseignant ou enseignant-e à une haute école spécialisée ou à une haute école pédagogique est né tandis qu'elles travaillaient dans un domaine de la pratique. Il est étonnant de constater qu'environ une personne interrogée sur cinq n'a jamais activement recherché une place en haute école mais qu'elle a été probablement «recrutée» sur une quelconque autre forme.

Double profil de compétences

Il est exigé des enseignant-e-s des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques qu'ils aient un «double profil de compétences», ce qui signifie qu'ils doivent à la fois être expérimentés au niveau de la pratique et compétents académiquement. Quelque 60% s'attribuent un tel profil tandis que 30% disent d'eux-mêmes qu'ils ont tendance à l'avoir.

Si l'on fait abstraction du grand groupe d'enseignant-e-s qui apportent une large expérience pratique dans leur travail à la haute école et si l'on se focalise sur ceux qui ont d'autres carrières professionnelles, on constate qu'environ 10% des enseignant-e-s ne disposent pas d'une expérience pratique pertinente et que 5% à peine n'ont travaillé qu'un ou deux ans dans un domaine intéressant relevant de la pratique. Des mesures individuelles de développement personnel sont demandées, comme celles qui sont par exemple

actuellement expérimentées dans le cadre de projets pilotes de renforcement du double profil de compétences. Il est important de penser non seulement à la relève, mais également aux enseignant-e-s qui travaillent depuis longtemps dans les hautes écoles.

Un défi encore plus grand pour les hautes écoles, avec leur quadruple mandat de prestations, consiste sans doute à renforcer le profil scientifique. Les compétences scientifiques ainsi que l'engagement envers la Scientific Community peuvent être développées, toutefois à des degrés divers dans les différents domaines spécialisés ou types de hautes écoles. Tous les enseignant-e-s devraient disposer de la compétence leur permettant de travailler sur des bases scientifiques. Des manquements individuels ont été mis à jour sur la base de l'évaluation des personnes interrogées quant à la qualification représentée par leurs diplômes académiques. En outre, on peut supposer que seule une partie des enseignant-e-s se sent compétente pour mener à bien de façon autonome des projets de recherche. Les doctorats constituent à ce titre une base de qualification importante, la proportion d'enseignant-e-s ayant un doctorat dans les domaines spécialisés ou types de hautes écoles oscillant entre 17 et 74%. Globalement, les profils de compétences entre les domaines spécialisés ou types d'écoles spécialisées diffèrent fortement à certains égards, si bien qu'il est peu probable que les initiatives uniformes en matière de développement du personnel soient judicieuses. Ce qui compte, c'est de concevoir ces profils en fonction des besoins spécifiques dans les différents domaines spécialisés.

Anciennes activités professionnelles dans les hautes écoles

Étant donné qu'il n'existe des possibilités de doctorat que dans les universités et que le développement de structures de coopération entre les universités et les hautes écoles spécialisées ou les hautes écoles pédagogiques n'en est encore à ses débuts, il n'est pas surprenant qu'environ 46% des enseignant-e-s aient déjà été employés dans une université, dans la grande majorité des cas à des postes intermédiaires ou de qualification. Moins de 5% des personnes ayant travaillé dans une université l'ont été en tant que professeur.

Il existe un nombre important d'emplois de niveau intermédiaire dans les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques que depuis

une quinzaine d'années. Il est d'autant plus remarquable que près de 20% des enseignant-e-s en hautes écoles spécialisées et environ 27% des enseignant-e-s en hautes écoles pédagogiques aient occupé une telle position durant leur carrière professionnelle et qu'ils aient ainsi pu être impliqués dans les demandes spécifiques de ces types de hautes écoles. La discussion porte sur la question de savoir dans quelle mesure il est judicieux et également possible, compte tenu de la taille du système suisse des hautes écoles, d'augmenter la proportion des collaborateurs scientifiques qui reprendront plus tard une place non pas dans la même haute école mais dans une autre. Actuellement, entre 35 et 50% des personnes – selon le domaine spécialisé ou le type de haute école – n'ont aucune expérience acquise dans une autre haute école. Par ailleurs, la mobilité des enseignant-e-s n'est pas très élevée. La proportion de ceux qui ont déjà eu un poste dans plusieurs hautes écoles varie entre 17 et 46% dans les domaines spécialisés ou les types de hautes écoles. En moyenne, les enseignant-e-s sont employés dans leur haute école depuis 11–15 ans. Cette situation est probablement liée au fait que les postes sont en général à durée indéterminée.

Qualification supplémentaire pendant la période d'emploi

Au vu de la mobilité relativement faible du personnel dans le système des hautes écoles, les possibilités de qualification supplémentaire pendant la période d'emploi revêtent une importance particulière. Les formations continues dans le domaine de la didactique applicable aux hautes écoles sont le plus souvent proposées, et plus de 60% des enseignant-e-s en profitent. Les possibilités de qualification à disposition sont considérées comme suffisantes et elles complètent les compétences en didactique que de nombreux enseignant-e-s apportent déjà dans leur travail. L'accent est ainsi mis sur une qualité élevée d'enseignement dans les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques. Au vu du besoin présumé en qualification dans ce domaine et de l'offre existante, les formations continues en méthodes de recherche sont peu mises à profit. Seuls moins de 30% des enseignant-e-s avec de grandes différences entre les domaines spécialisés ou les types de hautes écoles font appel à ces formations. Il convient cependant de tenir compte également du fait qu'environ la moitié seulement des enseignant-e-s est impliquée

dans la recherche. Par ailleurs, moins de 30% des personnes interrogées pensent que l'offre dans ce domaine est suffisante ou appropriée. La question se pose alors de savoir si cela répond aux besoins existants. Un défi pourrait être que les besoins de qualification ne se manifestent souvent spécifiquement que dans le contexte de certains projets et de leurs méthodes et que, par conséquent, les «settings» individuels sont particulièrement demandés. Le «learning on the job», ici l'apprentissage de la recherche dans un contexte de recherche, représentera un défi particulier pour les domaines spécialisés ou les types de hautes écoles durant les années à venir.

Environ la moitié des personnes interrogées est satisfaite du budget temps disponible et des contributions financières allouées à la qualification supplémentaire, et l'autre moitié plutôt pas. Néanmoins, environ deux tiers des enseignant-e-s estiment qu'ils peuvent continuer à développer leur qualification dans la mesure où ils le souhaitent. Ceux qui ne peuvent pas le faire se sentent très sollicités par leur travail ou ont trop peu de temps de travail à disposition pour pouvoir se consacrer à une qualification supplémentaire.

Activités professionnelles

Les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques en Suisse sont issues d'institutions principalement orientées sur l'éducation. Les mandats de prestations «recherche, formation continue et services» sont venus s'ajouter il y a une vingtaine d'années. Du fait de leur origine et comme les hautes écoles ne disposent pas de ressources pour la recherche adaptées à leur mission, la question est de savoir à quoi ressemblent aujourd'hui les activités des enseignant-e-s.

Un peu moins d'un quart des personnes interrogées travaillent aujourd'hui encore exclusivement dans la formation de base – avec des grandes différences entre les domaines spécialisés ou les types de hautes écoles et en fonction du taux d'occupation. La recherche est avant tout entre les mains des enseignant-e-s ayant des taux d'occupation plus élevés. Sur toutes les personnes interrogées, environ 50% sont impliquées dans la recherche. 40% des enseignants ont des activités dans la formation continue et 30% dans le domaine des services. Tous ces mandats de prestations élargis viennent souvent s'ajouter seulement au cours du travail des enseignant-e-s.

Tandis que, dans la formation de base, plus de la moitié des enseignant-e-s est engagée avec une charge de travail de 40% et plus, les petits taux d'occupation prédominent dans les autres domaines de prestations: dans la recherche, 40% des enseignant-e-s ont un volume d'occupation de moins de 20%, et cela en particulier dans les hautes écoles pédagogiques; dans la formation continue et les services, ce taux s'élève même à 80%. Concernant la professionnalisation de ces domaines de prestations, cela devrait poser problème. Dans le domaine de la recherche en particulier, un approfondissement substantiel dans les différents secteurs de recherche respectifs et l'engagement qui en découle au sein de la Scientific Community dépendent d'un minimum de ressources en temps.

En raison de la complexité au niveau de l'organisation, exercer une activité dans plusieurs domaines de prestations est difficile, en particulier pour les petits taux d'occupation. Par ailleurs, les taux d'occupation dans la recherche, la formation continue et dans le domaine des services dans la plupart des hautes écoles ne peuvent être garantis de manière ferme et sur le long terme. Le taux d'occupation est nettement moins sûr pour les enseignant-e-s que celui proposé dans la formation de base. Il n'est donc pas étonnant que beaucoup des personnes interrogées sont d'accord avec l'affirmation qu'en ce qui concerne l'organisation du travail, il est plus simple de ne travailler que dans la formation de base. Parallèlement, elles approuvent également l'affirmation qui dit que les hautes écoles attendent qu'une activité soit exercée à la fois dans le domaine de l'enseignement (formation de base et formation continue) et dans le domaine de la recherche. Il en résulte un rapport de force entre ce qui est «plus simple» et plus sûr et ce qui est attendu par les institutions. A cela s'ajoute le fait que ceux qui ne travaillent que dans la formation de base sont plus contents de leur travail que les autres enseignant-e-s. Un tiers des enseignant-e-s souhaite un renforcement de l'activité de recherche, notamment ceux qui ont un taux d'occupation élevé. Il est intéressant de noter que contrairement aux autres enseignant-e-s, les enseignant-e-s qui ne travaillent que dans la formation de base considèrent comme moins importante la relation mutuelle entre la science et la pratique pour la recherche et les services. La signification de l'orientation spécifique de la recherche et des services dans les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques n'a tendance à se révéler que quand on travaille soimême dans ces domaines.

Globalement, l'étude montre clairement que la question de l'activité professionnelle devrait être posée d'une part dans le contexte de mandats incertains et pas possibles pour tous les enseignant-e-s dans les domaines de la recherche, de la formation continue et des services et d'autre part sous l'aspect de la forte dépendance du taux d'occupation global des enseignant-e-s. Les déclarations générales concernant la souhaitabilité d'une activité dans plusieurs domaines de prestations pourraient ne pas rendre justice à la réalité du travail de nombreux enseignant-e-s, notamment de ceux ayant un taux d'activité plus faible. Ces enseignant-e-s représentent toutefois une ressource importante pour les hautes écoles car ce sont eux qui travaillent fréquemment en parallèle dans des domaines pertinents relevant de la pratique et qui apportent une contribution importante à l'interaction entre la haute école et la pratique. Etant donné la pondération quantitative des différents mandats de prestation et les ressources en partie faibles allouées à la recherche des hautes écoles, mais également étant donné les exigences en matière de compétences en partie très spécifiques dans la formation et la formation continue, la recherche et dans le domaine des services, il n'est foncièrement pas réaliste de penser que tous les enseignant-e-s sont « polyvalents » partout. Des considérations différenciées du corps du personnel sont demandées en ce qui concerne les activités professionnelles souhaitées. Des modèles de compétences en équipe pourraient constituer ici une approche utile, dans le cadre desquels les liens importants entre l'enseignement et la recherche de même qu'entre l'enseignement et les services seraient garantis grâce à une collaboration professionnelle au sein des équipes.

Motivation, engagement et satisfaction au travail

Pour finir, on constate que les enseignant-e-s des hautes écoles sont globalement satisfaits. Ils s'identifient fortement avec leur travail et apprécient notamment les tâches diversifiées et intéressantes qu'ils effectuent, de même que la possibilité qui leur est offerte de pouvoir mettre en œuvre leurs connaissances et aptitudes. Il n'existe pas de signes qui indiquent que les enseignant-e-s qui, de par leur activité de longue date dans les hautes écoles, ont connu de nombreux bouleversements et changements au niveau des exigences posées soient moins satisfaits

que ceux qui les ont rejoints plus tard. Ce qui est important, c'est que les hautes écoles gardent à l'esprit la charge de travail élevée de leurs enseignant-e-s, qui se traduit par une satisfaction relativement faible par rapport à la quantité de travail à accomplir. Dans les organisations d'experts, la « mise en danger intéressée de soi-même » est répandue. Elle résulte du fait que les collaborateurs s'enthousiasment fortement pour leur travail et que de ce fait, dans un contexte de mandats de travail ouvertement formulés et de pilotage orientés sur les objectifs, ils sont impitoyables avec eux-mêmes et leur santé. Les enseignant-e-s des hautes écoles sont ici clairement en danger.

Et pour conclure

L'étude a suivi l'approche consistant à collecter des données empiriques sur des thèmes pour lesquels on n'avait fait jusqu'à maintenant que des hypothèses. Une large enquête en ligne a permis de mettre en lumière différents aspects afin d'obtenir une vue d'ensemble de la problématique. Des approches qualitatives sont nécessaires pour obtenir des analyses plus précises. Investir davantage dans la recherche dans le domaine des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques devrait valoir la pleine, notamment au vu de l'évolution dynamique qui se poursuivra aussi ces prochaines années.

