

Évaluation du *cluster*
« Psychologie, Logopédie, Éducation »
2015-2016

RAPPORT D'ÉVALUATION

Cours pour éducateurs en fonction (CPSE)

Bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif

Comité des experts :

M^{me} Nada MOGHAIZEL-NASR, présidente

M. Marc BRU, M. Pol DURAY et M. Pierre VAN DEN EEDE, experts

17 juin 2016

INTRODUCTION

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2015-2016 à l'évaluation du *cluster*¹ « Psychologie, Logopédie, Éducation ». Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné², mandaté par l'AEQES et accompagné d'un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu au Cours pour éducateurs en fonction (CPSE) les 14 et 15 mars 2016, pour évaluer le programme de bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue des entretiens et des observations réalisés *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les membres du personnel enseignant, les étudiants et anciens étudiants, les membres du personnel administratif et technique, et les représentants du monde professionnel qui ont participé aux entretiens et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience. Ainsi, au cours de la visite d'évaluation, le comité des experts a eu l'occasion de s'entretenir avec 20 membres du personnel, 18 étudiants, 9 anciens étudiants et 9 représentants du monde professionnel.

L'objectif de ce rapport est de faire un état des lieux des forces et points d'amélioration des programmes évalués, et de proposer des recommandations pour aider l'entité à construire son propre plan d'amélioration. Il reprend la structure du référentiel AEQES³ en cinq critères, sur lequel l'entité s'est basée pour mener son autoévaluation.

Après avoir présenté l'établissement, le rapport examine successivement :

- la démarche qualité et la gouvernance (critère 1) ;
- la pertinence du programme (critère 2) ;
- la cohérence interne du programme (critère 3) ;
- l'efficacité et l'équité (critère 4) ;
- l'autoévaluation et analyse SWOT (critère 5).

¹ Un *cluster* est un regroupement de programmes évalués ensemble par l'AEQES, conformément au plan décennal des évaluations. En ligne : http://www.aeqes.be/calendrier_intro.cfm (consulté le 15 mars 2016).

² La composition du comité des experts et le bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres sont disponibles sur : www.aeqes.be/experts_comites.cfm (consulté le 2 mars 2016).

³ AEQES, *Référentiel d'évaluation AEQES*, 2012, 4p. et AEQES, *Référentiel et guide de rédaction et d'évaluation*, 2012, 62 p. En ligne : http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246 (consulté le 2 mars 2016).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Créé en 1964, l'établissement d'enseignement de promotion sociale « Cours pour éducateurs en fonction » est organisé par l'asbl CPSE et fait partie du réseau de l'enseignement libre confessionnel. Le CPSE se situe à Grivegnée (Liège).

Le CPSE offre des formations d'enseignement secondaire supérieur (telles qu'entre autres éducateur, aide-soignant, auxiliaire de l'enfance (en convention)), d'enseignement supérieur (par exemple, outre le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif ici évalué, le bachelier en Psychomotricité (en codiplomation avec l'Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale (IPEPS) de Liège), la spécialisation d'intervenant en thérapie familiale systémique, la spécialisation en intervention systémique et travail social, la spécialisation de médiateur) ainsi qu'une série de formations continuées.

Le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif est ici organisé en cours du jour.

En 2013-2014, les étudiants du bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif du CPSE représentaient 10 % du nombre d'étudiants inscrits dans ce bachelier, tous établissements d'enseignement de promotion sociale confondus⁴.

⁴ Source : collecte de données menée par l'ETNIC et l'AEQES (année statistique 2013-2014).

Critère 1

L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes d'études

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

Dimension 1.4 : Information et communication interne

CONSTATS ET ANALYSE

[Politique de gouvernance de l'établissement]

- 1 L'établissement est au clair quant à sa mission et son identité. La gouvernance est guidée par des valeurs explicites qui sont les points d'appui des choix organisationnels et pédagogiques.
- 2 Les orientations prises par l'établissement s'inscrivent dans le cadre européen et communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que dans le respect du dossier pédagogique commun à l'ensemble de l'enseignement de promotion sociale pour le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif. L'établissement respecte les prescrits légaux du dossier pédagogique quant au contenu et à l'organisation du cursus.
- 3 L'établissement est engagé dans un processus participatif et réflexif qui accompagne les évolutions internes et permet des avancées en matière de coordination et de structuration dans les domaines administratif et pédagogique.

[Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme]

- 4 La démarche qualité et l'évaluation interne qu'elle suppose, reconnue par les responsables comme très chronophage, si elle n'a pas été uniquement par elle-même un déclencheur pour la réflexion collective, a néanmoins permis de la développer et de l'institutionnaliser. La démarche qualité a été une occasion :
 - d'élaborer un plan d'action partant des réalités relevées, améliorant la qualité au niveau institutionnel et à celui des programmes ;
 - de formaliser des idées ;
 - d'assurer un travail de veille ;
 - de « créer une énergie » collective et des dispositifs participatifs ;
 - de développer des pratiques, de les expliciter, de leur donner une cohérence, de les inscrire dans une approche identifiable et de les capitaliser.
- 5 Une commission d'évaluation interne a été créée. Un coordinateur qualité assure l'animation des travaux et les relations entre les différents acteurs (enseignants, administratifs, étudiants, direction, anciens, etc.).
- 6 Les groupes qualité/participation mis en place ont favorisé la participation des parties prenantes.
- 7 Les relations avec les réseaux professionnels sont une composante de la démarche qualité adoptée.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 8 Plusieurs moyens (enquêtes, réunions, échanges informels fréquents) fournissent des informations utiles au pilotage du programme.

- 9 L'évaluation des enseignements par les étudiants est présente, même si elle n'est pas généralisée.
- 10 La coordination de la section est assurée par deux personnes : l'une est chargée de l'organisation des études, l'autre de la coordination pédagogique.
- 11 L'organisation de la formation en unités d'enseignement capitalisables est généralisée, même si parfois on continue à raisonner en termes d'année de formation.
- 12 L'adaptation de la durée de la formation de trois ans à minimum trois ans et demi semble judicieuse.

[Information et communication interne]

- 13 Réunions, concertations, affichages, documents écrits, supports numériques en développement, sont bien présents.

RECOMMANDATIONS

- 1 Tout en reconnaissant l'indéniable volonté de s'engager dans une démarche qualité, celle-ci mérite d'être traduite en termes plus opérationnels, soutenus par une méthodologie, des responsabilités et des procédures formalisées, assurant le suivi et le pilotage du plan d'action.
- 2 Mieux articuler certaines fonctions entre gouvernance de l'institution et du cursus, entre gouvernance et cellule/coordonateur qualité ; redéfinir la mission la Cellule qualité, ainsi que celle du coordinateur qualité après l'étape d'autoévaluation.
- 3 Afin de pérenniser et d'institutionnaliser les liens avec le terrain professionnel et assurer un travail de veille à la formation assurée, créer une association des anciens étudiants et créer un conseil consultatif incluant des professionnels du terrain de manière institutionnelle et structurée pour être au plus près des besoins du terrain.
- 4 Vu la charge de travail des enseignants et leur engagement dans le suivi et l'accompagnement des étudiants, reconnaître le travail hors enseignement qu'ils assurent pour ne pas compromettre la démarche qualité pour cause d'épuisement des ressources humaines.
- 5 Valoriser l'apport des enquêtes et consultations par des analyses qui aideraient à la décision, car il importe, au terme des réflexions, de mener collectivement des actions d'amélioration.
- 6 Formaliser, systématiser et investir les évaluations des enseignements par les étudiants.

Critère 2

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme d'études

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

Dimension 2.2 : Information et communication externe

CONSTATS ET ANALYSE

[Appréciation de la pertinence du programme]

- 1 Les possibilités de parcours différenciés offertes aux étudiants et le développement de compétences réflexives confirment le choix d'assurer la qualité de la formation.
- 2 La formation dispensée bénéficie d'une bonne image, tant de la part des anciens étudiants que des représentants du monde socioprofessionnel. Tous reconnaissent la qualité de la formation professionnelle des diplômés. Ceux-ci sont directement opérationnels, ils sont outillés pour intervenir de façon pratique et concrète tout en ayant des compétences réflexives, ils s'adaptent aux divers contextes professionnels, ils ont le goût du débat, savent se remettre en question et travailler avec les autres. Les partenaires du terrain tout en reconnaissant la qualité de la formation prodiguée ont préconisé des cours de perfectionnement linguistique et surtout d'écriture formalisée. Ceci vu les nouvelles tâches que sont amenés à assurer les professionnels en exercice, dont des rapports écrits.
- 3 Les terrains d'exercice étant en évolution continue, la volonté de l'établissement de suivre cette évolution au niveau de la formation mérite d'être opérationnalisée par un dispositif institué.
- 4 Les étudiants également reconnaissent la qualité des programmes.
- 5 Les personnes rencontrées expliquent la « valeur ajoutée » de la formation par ce qui constitue une des principales forces de l'établissement, à savoir un climat de proximité dans lequel des enseignants concernés, engagés et accessibles, ayant eux-mêmes souvent une activité professionnelle hors de l'école, donc un lien réel avec le terrain, s'investissent sans compter. « Cette école a une âme » a dit une des étudiantes. Dans cette institution, il semble que la démarche qualité est venue développer cette force déjà existante.

[Information et communication externe]

- 6 L'institution utilise, pour le moment, essentiellement le support papier. Il existe cependant un site internet, tenu à jour, avec notamment un lien vers *LinkedIn*.
- 7 Une page *Facebook* a récemment été créée. Elle participe à diverses activités d'information et de promotion de l'établissement via une participation active au SIEP⁵ et en s'associant à diverses activités culturelles et éducatives dans la région liégeoise.

RECOMMANDATIONS

- 1 Il est vrai que le programme couvre un large spectre disciplinaire il n'en reste pas moins que pour former, dans le temps imparti, des éducateurs polyvalents et directement opérationnels dans des

⁵ Service d'information sur les études et les professions

terrains diversifiés, des cours optionnels (handicap, prison, addiction, etc.) ou d'autres modalités, activités d'apprentissage seraient à envisager pour ouvrir les étudiants à d'autres réalités professionnelles auxquelles ils pourraient être confrontés.

- 2 Vu que les diplômés seront appelés à rédiger des rapports dans leur pratique professionnelle, le comité des experts préconise des activités de perfectionnement linguistique et d'écriture formalisée.
- 3 Se pencher sur l'hétérogénéité des publics étudiants, qui semble avoir des répercussions sur la gestion pédagogique des groupes classes et sur la gestion des apprentissages par les étudiants, notamment sur les travaux de groupe.
- 4 L'usage des TIC se développant, l'intensifier et le diversifier en vue de cibler différents publics cible (internes/externes).
- 5 Opérationnaliser un dispositif permettant de suivre les évolutions des terrains professionnels en vue de les intégrer au sein de la formation ; créer un conseil consultatif incluant des professionnels du terrain de manière institutionnelle et structurée pour être au plus près des besoins du terrain.

Critère 3

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme d'études

Dimension 3.1 : Les acquis d'apprentissage du programme

Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage (y inclus stages, projets, travail de fin d'études/mémoire/épreuve intégrée)

Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés

Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés

CONSTATS ET ANALYSE

[Acquis d'apprentissage du programme]

- 1 Les enseignants se sont bien approprié les différentes unités d'enseignement et acquis d'apprentissage qui y sont liés. La critérisation des évaluations apparaît en cours d'élaboration.
- 2 Les fiches des cours et des unités d'enseignement sont systématisées et standardisées. Les fiches d'unités d'enseignement et de cours sont détaillées et donnent les informations nécessaires aux étudiants.

[Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés]

- 3 Le programme et les modalités de formation visent judicieusement l'intégration des savoirs et compétences et établissent de solides liens entre les pratiques de terrain, le recul analytique et la théorisation. L'établissement utilise toutes les marges de manœuvres à sa disposition pour insuffler sa spécificité, à savoir une articulation forte entre théorie et pratique. Cela se concrétise par des périodes de stage supérieures à ce qui est préconisé, par le dossier pédagogique, par des méthodes d'enseignement actives et contextualités et par un encadrement de stage conséquent.
- 4 Les approches pédagogiques ont été saluées par les étudiants et les anciens étudiants. Tout en assurant la conceptualisation nécessaire, elles permettent un lien avec la pratique et la réalité professionnelle. Ces liens structurellement pensés lors des cours permettent le transfert et la mobilisation des théories et des concepts et leur donnent du sens. Ce ne sont pas des théories désincarnées que l'on enseigne, mais des théories mises en contexte. Les approches pédagogiques adoptées permettent aux étudiants d'utiliser le savoir : études de cas, jeux de rôles et situations-problèmes viennent de la réalité du terrain qu'apportent avec eux des enseignants et des étudiants en stage ou en cours d'emploi. Les méthodes sont d'emblée actives sans que l'on ne s'y force artificiellement.
- 5 Le dispositif des stages est pertinent, de l'avis de toutes les parties prenantes. Il permet une bonne articulation théorie-pratique professionnelle. La place importante qu'occupent les stages (le volume horaire est bien supérieur à ce qui est requis), le suivi individualisé, les cours de pratique professionnelle, et le dossier réflexif (en cours de finalisation), développent les compétences réflexives visées. Ils assurent aussi leur adaptation à des champs d'intervention diversifiés et l'évolution professionnelle des diplômés dans un terrain en perpétuel changement. La farde réflexive mise en place depuis la première année est en cours de perfectionnement. Par ailleurs, les étudiants en cours d'emploi ne sont pas accompagnés sur le lieu de stage. Ils n'ont pas l'occasion d'expérimenter d'autres contextes professionnels.
- 6 Le programme couvre un large spectre disciplinaire. Cela n'empêche pas l'introduction de certains cours optionnels, vu la diversité des champs d'exercice, ou d'activités d'apprentissage en vue de davantage favoriser l'ouverture à cette diversité.

- 7 Le suivi des étudiants est actuellement assuré : rencontres individuelles autour des pratiques professionnelles, disponibilité des enseignants avec lesquels les étudiants peuvent communiquer dans l'informel. Le nombre d'heures de suivi individuel risque cependant de diminuer vu les effectifs et les cours supplémentaires. La réduction de l'encadrement des stages compromettrait l'identité de l'institution.
- 8 La cohérence des épreuves intégrées semble poser problème au niveau du contenu et des consignes. Des demandes sont apparues d'également les lancer plus tôt dans la formation et d'approfondir l'information donnée, notamment au sujet des attendus de la démarche réflexive, du TFE-épreuve intégrée et du travail transversal nouvellement mis en place.

[Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés]

- 9 Les étudiants reconnaissent une juste répartition de la charge de travail. Le comité des experts a néanmoins relevé un besoin d'une meilleure répartition de cette charge selon les niveaux.
- 10 Il est apparu au comité des experts que certains cours sont interrompus en cours d'année et reprennent plusieurs semaines plus tard.
- 11 Les horaires sont attractifs.

[Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés]

- 12 Les évaluations se font par des travaux à rendre et non seulement par des examens. Ils s'étalent sur l'année, à des dates précisées assez tôt.
- 13 Les évaluations transversales et intégrées se développent.
- 14 La grille d'évaluation de l'épreuve intégrée a été reconsidérée. La nouvelle grille a fait l'objet d'une diffusion auprès des étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Sans que cela constitue un point d'attention majeur, revoir la progressivité de certains cours.
- 2 Réfléchir aux possibilités d'éviter les interruptions des séances de cours.
- 3 Veiller à réajuster la charge de travail selon les niveaux de formation.
- 4 Vu la mission de l'institution de former des travailleurs en cours d'emploi, étudier la possibilité d'évaluer leurs prestations sur le terrain et de les exposer à d'autres réalités professionnelles que la leur ; établir une démarche gagnant-gagnant (CPSE-lieu de travail) pour visiter les étudiants sur leur lieu de travail.
- 5 Dans un contexte d'effectifs étudiants croissant, assurer les meilleures conditions pour l'évaluation formative que souhaite développer l'institution.
- 6 Revoir la cohérence des épreuves intégrées, du travail transversal notamment en termes de contenu, de consignes et d'attendus, de période de sensibilisation à ce sujet.
- 7 Les acquis d'apprentissage sont bien spécifiés et annoncés, renforcer la critérisation des évaluations favoriserait leur clarté et leur transparence.

Critère 4

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme d'études

Dimension 4.1 : Ressources humaines

Dimension 4.2 : Ressources matérielles

Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

CONSTATS ET ANALYSE

[Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)]

- 1 Le cadre enseignant semble adéquat avec les missions qui lui sont dévolues. La charge de travail des enseignants apparaît cependant trop lourde (enseignement, suivi de stages et épreuves intégrées).
- 2 La pyramide des âges des enseignants et le renouvellement important des personnels se présente à la fois comme une opportunité et un risque et appelle une anticipation.
- 3 Du temps et de l'argent sont libérés à des fins de formation continuée.

[Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)]

- 1 Les locaux sont progressivement équipés de matériel informatique, terminaux, wifi, rétroprojecteur, tableau interactif, ordinateurs mis à disposition, etc.
- 2 La plateforme *Moodle* est en cours d'élaboration.
- 3 Les locaux sont réaménagés.
- 4 L'établissement possède une bibliothèque et a conclu des partenariats avec les grandes bibliothèques liégeoises.

[Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants]

- 5 Le grand investissement des enseignants et leur proximité avec les étudiants et le monde professionnel se répercutent positivement sur la qualité de formation.
- 6 Les liens entre les étudiants assurent des réponses à des difficultés qu'ils rencontrent.
- 7 Le surnombre d'étudiants aurait des incidences négatives sur le confort et à terme sur la qualité pédagogique.

RECOMMANDATIONS

- 1 L'aide à la réussite, incluant un tutorat entre pairs, gagnerait à être institutionnalisée et organisée.
- 2 Les enseignants et les étudiants émettent un besoin pour plus de formalisation et de clarté au niveau des procédures, notamment des cahiers de charges des ressources humaines.
- 3 Certains cahiers de charges auraient besoin d'être revisités.

Critère 5

L'établissement/l'entité a également effectué l'analyse de son programme d'études et construit un plan d'action visant son amélioration continue

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

CONSTATS ET ANALYSE

[Méthodologie de l'autoévaluation]

- 1 Le comité des experts a perçu un engagement collectif et explicite dans l'autoévaluation.
- 2 Un coordinateur qualité a été nommé, des groupes de travail ont été constitués.
- 3 Plusieurs moyens ont été mis en œuvre pour réunir les informations venant des différents acteurs (avec des questionnaires aux taux de réponse élevés).

[Analyse SWOT]

- 4 L'analyse SWOT mérite d'être complétée par la formulation concertée d'hypothèses d'évolution et par la conception de scénarii portant des actions possibles, compte tenu des contraintes et ressources en présence. L'identification d'indicateurs, inscrits sur un tableau de bord, facilitera le pilotage des actions à mettre en œuvre, ainsi que leur évaluation et leur réajustement.

[Plan d'action et suivi]

- 5 La continuité des travaux consacrés à la démarche qualité, après l'étape d'autoévaluation, est affirmée et déjà engagée.
- 6 Le plan d'action élaboré par l'institution pourrait prendre en compte des points récurrents ayant apparus lors de la visite des experts : maîtrise orale et écrite de la langue française, proportion d'étudiants habitant hors de la ville de Liège, effectifs et taille des groupes d'étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Prolonger les avancées de l'autoévaluation par la définition de procédures et de dispositifs planifiés que chacun pourra s'approprier pour apporter sa contribution. Pour cela, revisiter la mission de la Cellule qualité et du coordinateur (voir les recommandations 1 et 2 du critère 1 ci-dessus). Il faudra également affiner la distinction entre la mission de coordination qualité et celle de coordination de la mise en œuvre des actions.
- 2 Compléter l'autoévaluation par des hypothèses d'évolution, compte tenu des contraintes et ressources en présence ainsi que par des indicateurs de suivi.
- 3 L'établissement est ancré historiquement et la priorité est donnée à la promotion des éducateurs en fonction, mais il affronte le défi de s'adapter à des publics qui changent (étudiants sans activité professionnelle) sans perdre son identité.

CONCLUSION

Le comité des experts a pu observer une section attentive aux parcours et aux singularités de chaque étudiant.

L'équipe de direction, de même que l'équipe pédagogique et administrative, sont particulièrement enclines à concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion sociale et scolaire.

L'ouverture d'esprit, la mise en route d'une démarche qualité ainsi que la qualité de l'accueil réservée au comité des experts l'incitent à penser qu'une réflexion globale sur le sens de la formation est en cours au sein de la section.

Les grands axes d'amélioration ont été signalés selon les divers critères.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Établissement au clair quant à sa mission et son identité. Gouvernance guidée par des valeurs explicites qui sont les points d'appui des choix organisationnels et pédagogiques ⇒ Établissement engagé dans un processus participatif et réflexif qui accompagne les évolutions internes et qui permet des avancées en matière de coordination et de structuration dans les domaines administratif et pédagogique ⇒ Bonne image de la formation, tant de la part des anciens étudiants que des représentants du monde socioprofessionnel qui en reconnaissent la qualité ⇒ Contenu du programme, méthodes d'enseignement actives et contextualisées, part accordée aux stages, suivi personnalisé des étudiants, dispositifs réflexifs, favorisant l'intégration des savoirs, la mobilisation des compétences et la posture réflexive des diplômés ⇒ Climat de proximité dans lequel des enseignants concernés, engagés et accessibles, ayant eux-mêmes souvent une activité professionnelle hors de l'école, donc un lien réel avec le terrain, s'investissant sans compter ⇒ Suivi des étudiants assuré : rencontres individuelles autour des pratiques professionnelles, disponibilité des enseignants avec lesquels les étudiants peuvent communiquer dans l'informel 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Nécessité d'opérationnaliser et de systématiser la démarche qualité entreprise ⇒ Évaluation des enseignements par les étudiants présente mais non généralisée ⇒ Fonctions de gouvernance de l'institution, du cursus, de la cellule qualité à articuler ⇒ Besoin d'ouvrir la formation à la diversité des champs professionnels ⇒ Critérisation des évaluations en cours d'élaboration ⇒ Farde réflexive en cours de perfectionnement ⇒ Manque de clarté des procédures des ressources humaines ⇒ Surnombre des étudiants

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'ancrage historique de l'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ La pyramide des âges des enseignants et le renouvellement important des personnels se présentent à la fois comme une opportunité et un risque. Il faudra maintenir la culture et les valeurs de l'école avec le départ d'un nombre d'enseignants à la retraite. ⇒ L'hétérogénéité des publics étudiants semble avoir des répercussions sur la gestion pédagogique des groupes classes et sur la gestion des apprentissages par les étudiants, notamment sur les travaux de groupe.

Récapitulatif des recommandations

- 1 Redéfinir la mission de la Cellule qualité et celle du coordinateur qualité après l'étape d'autoévaluation et les articuler au processus de gouvernance de l'établissement et de la section.
- 2 Créer une association des anciens.
- 3 Créer un conseil consultatif incluant des professionnels du terrain de manière institutionnelle et structurée pour être au plus près des besoins du terrain.
- 4 Reconnaître le travail hors enseignement des enseignants pour ne pas compromettre la démarche qualité pour cause d'épuisement des ressources humaines.
- 5 Formaliser, systématiser et investir l'évaluation des enseignements par les étudiants.
- 6 Vu la mission de l'institution de former des travailleurs en cours d'emploi : étudier la possibilité d'évaluer leurs prestations sur le terrain et de les exposer à d'autres réalités professionnelles que la leur ; établir une démarche gagnant/gagnant (école/lieu de travail) pour visiter les étudiants sur leur lieu de travail.
- 7 Envisager des cours optionnels (handicap, prison, addiction, etc.) ou des activités d'apprentissage pour outiller, dans le temps imparti, des éducateurs polyvalents et directement opérationnels dans des terrains diversifiés.
- 8 Assurer des cours de remédiation linguistique et surtout d'écriture formalisée.
- 9 Institutionnalisée et organiser l'aide à la réussite, incluant un tutorat entre pairs.
- 10 Formaliser et clarifier certaines procédures dans le domaine de la gestion de ressources humaines.
- 11 Préserver l'identité de l'établissement et sa valeur ajoutée quant à la formation pratique et l'accompagnement individualisé, dans un contexte où le public d'étudiants change et le nombre s'accroît.



Évaluation du cluster
Psychologie, Logopédie, Éducation
2015-2016

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Page	Critère	Point ¹	Observation de fond

Nom, fonction et signature de l'autorité académique l'entité

Patrick FONCK, directeur

Nom et signature du coordonnateur dont dépend de l'autoévaluation

Patrick LAURENT, coordonnateur qualité

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations ») suivie du numéro précédant le paragraphe.