



Agence pour l'Évaluation de  
la Qualité de l'Enseignement Supérieur

# RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

*Cluster* Psychologie-Logopédie-  
Éducation

Bachelier Éducateur spécialisé en  
accompagnement psycho-éducatif  
Bachelier Conseiller conjugal et familial

Institut Provincial de Formation sociale  
(IPFS) de Namur

Louise DELVAUX  
Philippe LEPOIVRE  
Pascal MARQUET  
Isabelle STUCKENS

11 juillet 2022

## Table des matières

Psychologie-Logopédie-Éducation : Institut provincial de formation sociale de Namur .....	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Critère A.....	7
Critère B.....	11
Critère C.....	14
Conclusion .....	16
Droit de réponse de l'établissement.....	17

# Psychologie-Logopédie-Éducation : Institut provincial de formation sociale de Namur

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2021-2022 à l'évaluation continue du cluster « Psychologie-Logopédie-Éducation ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cluster, organisée en 2015-2016.

Dans ce cadre, Mme Louis Delvaux, Mme Isabelle Stuckens, M. Philippe Lepoivre et M. Pascal Marquet, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 17 mars 2022 à l'Institut provincial de formation sociale de Namur. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisées *in situ* et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le Bachelier Conseiller conjugal et familial et le Bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2016 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

## Composition du comité<sup>1</sup>

- Louise Delvaux, expert étudiant
- Philippe Lepoivre, expert qualité
- Pascal Marquet, expert pair
- Isabelle Stuckens, expert de la profession

---

<sup>1</sup> Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm).

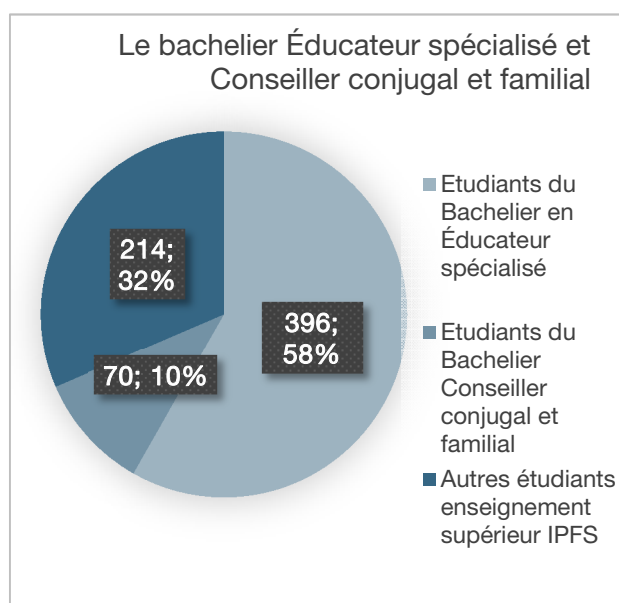
## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Provincial de Formation Sociale (IPFS) de Namur est un établissement d'enseignement de promotion sociale, relevant du réseau CPEONS (Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné) et ayant pour pouvoir organisateur la Province de Namur.

L'IPFS de Namur offre trois formations en enseignement supérieur, le bachelier en Sciences administratives et Gestion publique ainsi que les bacheliers, ici évalués, d'Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif et de Conseiller conjugal et familial. L'IPFS est situé sur le campus provincial et propose également des spécialisations (cadre de santé, gérontologie, cadre du secteur non marchand, intervenant en thérapie familiale systémique), de la formation continuée et de l'enseignement secondaire supérieur (aide familial, aide-soignant, assistant en logistique, accueillant d'enfants, aide familial, auxiliaire de l'enfance et éducateur).

En 2019-2020, 396 étudiants sont inscrits au bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, sur un total de 680 inscrits à l'IPFS Namur en enseignement supérieur, soit 58 % des effectifs. Ces 396 étudiants représentent, par ailleurs, 6 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 7081 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>2</sup>.

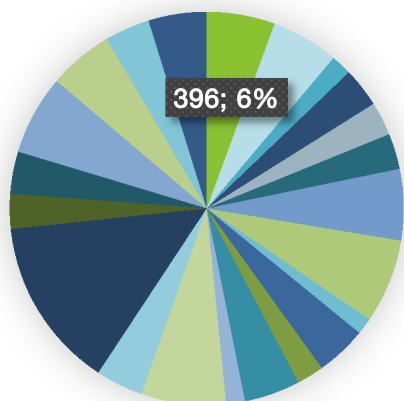
En 2019-2020, 70 étudiants sont inscrits au bachelier en Conseiller conjugal et familial sur un total de 680 inscrits à l'IPFS Namur en enseignement supérieur, soit 10 % des effectifs. Ces 70 étudiants représentent, par ailleurs, 40 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 174 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>3</sup>.



<sup>2</sup> Source : Dossier d'avancement des établissements et base de données SATURN, année de référence 2019-2020.

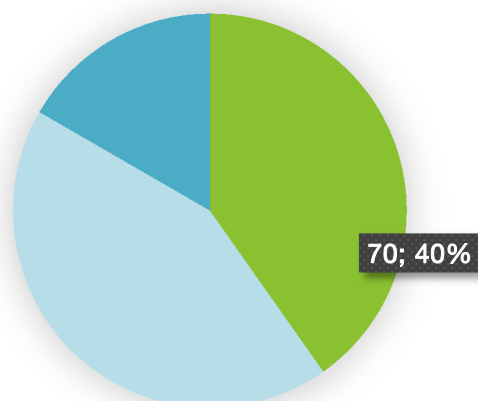
<sup>3</sup> *Idem.*

Le bachelier en Éducateur spécialisé en FWB



■ IPFS

Le bachelier en Conseiller conjugal et familial en FWB



■ IPFS

## Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Depuis l'évaluation complète intervenue en juin 2016, un certain nombre d'éléments ont modifié les conditions dans lesquelles l'Institut provincial de formation sociale (IPFS) de Namur organise les formations de Bachelier Conseiller conjugal et familial (BCCF) et de Bachelier Educateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif (BES).

Sur le plan de la gouvernance, le staff de direction de l'IPFS a connu de nombreux changements. A l'exception de la directrice, déjà en place en 2016, les postes de directrice adjointe et de coordinatrice générale ont vu l'arrivée de nouvelles figures. De même, un nouvel inspecteur général a été désigné à la tête de l'Administration provinciale de l'enseignement et la formation (APEF). Un nouveau coordinateur qualité a été nommé en octobre 2020 (d'abord pour un quart temps étendu ensuite à un mi-temps). Enfin, un poste de conseiller pédagogique a été attribué (mi-temps) en décembre 2018 en vue de soutenir un dispositif d'aide à la réussite.

Les dossiers pédagogiques (DP) des deux bacheliers qui font l'objet de cette évaluation continue ont connu ou sont sur le point de connaître des modifications profondes. Les modifications apportées aux anciens DP ont été validées par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pour le BCCF, ces modifications ont été d'application dès la rentrée 2021 alors que pour le BES, le nouveau DP sera d'application à la rentrée 2022.

Les deux Bacheliers s'organisent en journée et s'étalent sur 3 ans ½ ou 4 ans. Le nombre d'étudiants inscrits au BES est stable (en moyenne 130 étudiants/an) tandis que le BCCF montre une diminution des inscriptions (une moyenne actuelle de 35 étudiants/an).

Enfin, l'épidémie du COVID-19 a entraîné des bouleversements majeurs en obligeant la direction à adapter le fonctionnement de l'établissement aux contraintes sanitaires. Il s'agit principalement de la mise en place d'un enseignement à distance et de l'adaptation des activités pédagogiques à cette modalité d'enseignement.

## Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

### CONSTATS ET ANALYSES

- 1 Depuis l'évaluation de l'AEQES de 2016, le comité observe plusieurs décisions qui montrent la volonté de l'IPFS de mettre en place un système de qualité institutionnelle se voulant à la fois pérenne et participatif. Outre la décision de maintien du poste de coordinateur qualité, cette volonté de l'IPFS s'exprime par la mise sur pied d'un Groupe de Pilotage Qualité (GPil) constitué en 2019 et réunissant le staff de direction (la coordinatrice générale, la directrice adjointe, la directrice, l'inspecteur général) élargi aux chefs d'atelier, au conseiller pédagogique et au coordinateur qualité. En 2020, le coordonnateur qualité a rassemblé des représentants des étudiants, des enseignants, du personnel administratif et de membres issus des milieux professionnels dans un organe distinct dénommé la Team Qualité. L'articulation entre la team qualité (organe dit « consultatif » et résolument participatif) et le GPil (organe dit « exécutif » et comparativement peu participatif) reste cependant à clarifier ainsi que les liens entre ces organes spécifiquement associés à la démarche qualité et les autres organes de gestion des formations au sein de l'IPFS.

Le comité se félicite de la décision de l'établissement d'associer des représentants de toutes les parties prenantes internes et externes à cette démarche et observe que celle-ci se trouve également confortée par la volonté du PO de mettre le focus sur la qualité dans l'enseignement de la province. Ces 2 préalables et la stabilité retrouvée du staff de direction actuel sont de bon augure pour mettre en place un système d'amélioration continue et adopter un véritable management des formations par la qualité.

Néanmoins, même si la volonté institutionnelle est bien présente, il reste encore au système qualité à démontrer sa capacité réelle à soutenir la gouvernance de l'institut, à piloter des plans d'actions et à finaliser les boucles d'amélioration continue qui y sont associées. A cet égard, le comité se montre attentif à la position du coordinateur qualité dans l'organigramme institutionnel. A cet égard, il attire l'attention de l'IPFS sur la question de son indépendance fonctionnelle par rapport aux responsables des formations et de l'APEF. Une telle indépendance est de nature à favoriser l'identification et l'évaluation sans tabou de tous les problèmes liés à la qualité de l'enseignement et permet de débattre librement des solutions.

#### [Droit de réponse de l'établissement](#)

2 Le comité s'interroge sur l'existence de plusieurs préalables qui s'avèrent nécessaires pour que la démarche d'amélioration continue soit à la fois efficace et efficiente et s'inscrive dans le cadre d'un management stratégique :

- La démarche d'assurance qualité de l'IPFS n'est pas adossée à un véritable plan stratégique qui présente une vision d'avenir de l'IPFS, qui soit partagée entre le PO et les différentes parties prenantes externes et internes de l'établissement en s'appuyant sur une analyse SWOT de l'IPFS. Certes, une déclaration de politique provinciale existe. Certes, chaque établissement a également dû formuler des propositions de trajectoire budgétaire mais ce volet financier ne constitue pas à lui seul un plan stratégique. Le comité observe que des éléments de ce possible plan stratégique se retrouvent ci et là dans le DAV ou les documents consultables sur le site. Ainsi, l'IPFS présente les valeurs sociétales qu'il défend et explique vouloir promouvoir les pratiques d'une pédagogie active. Le relevé des pratiques pédagogiques dont est légitimement fier l'IPFS n'a cependant de sens dans la présente démarche qualité que si ce choix pédagogique fait partie d'un ensemble intégré d'objectifs stratégiques explicitement retenus et assortis d'indicateurs montrant l'ambition de l'établissement en la matière. De même, les documents à la disposition du comité présentent une analyse SWOT détaillée de l'IPFS et de l'enseignement provincial namurois mais sans pour autant les intégrer dans une réflexion globale sur des priorités stratégiques et les plans d'actions proposés alors que certains de ces points (la bureaucratisation du travail des enseignants, l'augmentation des charges administratives, la difficulté de réagir rapidement aux demandes sociétales, etc.) ne peuvent être ignorés au risque de handicaper l'exécution des plans d'action.
- Le DAV présente les résultats de 2 SWOT relatives au BES et BCCF (voir critère C) mais le comité s'interroge sur l'opérationnalité d'outils qui devraient accompagner la mise en œuvre des plans d'action qui en découlent. Une fois les conclusions des SWOTS déposées et les objectifs d'actions retenus, leur consolidation par des plans d'actions pilotés sur un mode projet permettrait de sécuriser leur exécution. Cela implique, dès le départ, de préciser explicitement l'objectif souhaité, de s'assurer que les moyens humains requis sont disponibles (l'identification des personnes responsables de l'action mais aussi leur disponibilité en temps), et de suivre l'amélioration au niveau des indicateurs de l'action.
- Le comité observe également que la pratique des indicateurs de pilotage institutionnels fait encore défaut et que les informations générées au fil des activités de l'IPFS Namur sont principalement informelles. À titre d'exemples, le rapport ne fournit aucune donnée formalisée concernant l'insertion professionnelle des diplômés ou les retours des étudiants sur les formations. Ces données sont pour l'instant informelles car elles reposent sur des démarches individuelles ne permettant pas d'en contrôler la pertinence méthodologique et de les utiliser pleinement pour décider d'éventuelles actions d'amélioration. La disponibilité de véritables indicateurs de pilotage formalisés permettrait de réaliser un tableau de bord de la situation de l'Institut (un « arrêt sur image ») et de mener une réflexion globale sur l'efficacité et l'efficience de l'établissement dans la réalisation de ses missions et objectifs stratégiques.

Le comité ne prône pas un formalisme à outrance mais relève que des pratiques communément reconnues et appliquées en matière de gestion des établissements par la qualité ne sont pas encore adoptées.



- 3 Alors qu'un véritable plan d'action n'apparaît pas clairement dans le DAV (indicateurs, échéances, porteurs d'actions...), le comité observe que les efforts pour prendre en compte les recommandations formulées en 2016 sont pourtant bien réels même si celles-ci ne sont pas toutes finalisées. Notons principalement :

Critère 1 : assurance qualité

- **Clarifier le périmètre d'action de la coordination qualité dans l'organigramme** : la place dans l'organigramme existe mais la question de son indépendance fonctionnelle demeure (voir le constat précédent).
- **Formaliser la prise en compte des parties prenantes** : la « team qualité » associe les parties prenantes internes et des chargés de cours exerçant aussi des fonctions dans les milieux professionnels concernés ont été engagés par l'institut. La prise en compte des parties prenantes dans une seule des deux instances qualité et leur absence dans les organes de gestion des formations posent cependant question (voir les constats relatifs à l'écoute des étudiants).

#### *Droit de réponse de l'établissement*

- **Développer une plateforme** : La plateforme « Itslearning » est actuellement opérationnelle (phase test menée en 2019).

Critère 2 : Pertinence du programme

- **Formaliser les contacts avec les milieux professionnels** : cette recommandation est réalisée en grande partie via l'engagement de chargés de cours partageant leurs missions pédagogiques avec une activité dans les milieux socioprofessionnels concernés.
- **Étoffer le site internet en y indiquant notamment les parcours possibles, les contenus des cours, les objectifs d'apprentissage** : • Les informations générales sur l'IPFS (organisation, accompagnement des étudiants, etc.) sont présentes sur le site de l'IPFS. Les dossiers pédagogiques de chaque formation peuvent y être consultés, mais d'autres informations susceptibles d'intéresser les futurs étudiants (débouchés, méthodes d'évaluation...) sont absentes de la version actuelle du site.
- **Internationalisation** : ce sujet n'est pas abordé alors qu'il peut intéresser certains étudiants inscrits aux bacheliers BES et BCCF.

Critère 3 : Cohérence interne

- **Optimiser l'encadrement des stages** : Il y a peu de changements décrits. En particulier, le comité note qu'il n'y a pas de visites systématiques sur le terrain mais observe néanmoins qu'une intervention téléphonique du référent stage est organisée en cas de problème (cette situation ne semble pas constituer un problème pour les étudiants rencontrés). Au sein du BCCF, les étudiants semblent toujours en difficulté pour trouver un lieu de stage (voir critère B) ;
- **Maître de stage plus associés à la vie de l'établissement**. La recommandation est partiellement rencontrée (ils ont été invités à participer à la « team qualité » et épisodiquement réunis par l'établissement) ;

Critère 4 : Assurer l'efficacité et l'équité

- **Aide à la réussite** : mise en place d'un SAR institutionnalisé par le conseiller pédagogique désigné en 2018.

Critère 5 : Amélioration continue à travers un plan d'action

- **Plan d'actions difficiles à tenir** : la réalisation des plans d'actions reste à sécuriser par les outils de management adéquats ;
- **Démarche qualité pérennisée** : l'architecture de la démarche existe (GPil et Team qualité) ainsi que sa reconnaissance institutionnelle mais elle doit encore démontrer sa capacité d'action et de piloter l'amélioration continue ;
- **Formation continue des enseignants** : formations proposées par la direction mais peu suivies ;

Le comité observe que l'IPFS n'a pas pris en compte certaines recommandations qui gardent pourtant leur pertinence dans la perspective d'un système qualité intégré. A titre d'exemples :

- L'évaluation des enseignements par les étudiants n'a pas été retenue dans le cadre des analyses SWOT des 2 bacheliers ;
  - La prise en compte des parties prenantes dans les organes attachés au pilotage des formations (réunions de section, etc.).
- 4 L'articulation entre la Team Qualité qui adopte une démarche participative et les instances traditionnelles de pilotage des formations au sein de l'IPFS (exemple les conseils de section) devrait être précisée pour permettre à l'ensemble des parties prenantes d'être entendues dans ces structures de régulation et, en particulier, d'impliquer davantage les délégués étudiants. En effet, le comité constate que les étudiants expriment des difficultés à parfois faire entendre leur voix pour des problèmes touchant à la charge de travail, aux feedbacks des évaluations, aux évaluations des enseignements ou à certaines démarches administratives. Les formations évaluées gagneraient à ce que l'IPFS prenne mieux en compte ces attentes et les difficultés de combiner les contraintes du monde du travail et celles de l'enseignement afin que les étudiants soient pleinement acteurs de leur formation.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage l'IPFS Namur à préciser ses objectifs stratégiques et les actions prioritaires qui en découlent et à les piloter sur le mode projet tout en restant dans l'efficacité et la simplicité, afin de ne pas fragiliser leur exécution par un manque d'anticipation et de planification.
- 2 Le comité recommande de clarifier les modalités d'obtention des indicateurs de pilotage que les autorités de l'établissement jugeront pertinentes pour établir des tableaux de bord au service de la démarche qualité et de l'amélioration continue des formations.
- 3 Le comité recommande de clarifier l'articulation entre la Team Qualité, le GPil et les instances classiques de régulation des formations de l'IPFS (exemple les réunions de section) pour permettre à l'ensemble des parties prenantes d'être également entendues dans ces structures et, en particulier, d'y impliquer davantage les délégués étudiants afin d'améliorer l'écoute de l'établissement à leur égard.

## Critère B

Les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/cluster, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement/l'entité est actualisée en conséquence.

### CONSTATS ET ANALYSES

- 1 D'un point de vue général, le comité a apprécié le renouvellement des dossiers pédagogiques qui constituent des points d'attention sur lesquels les équipes se montrent réactives. Le comité a également pris connaissance des démarches SWOT pilotées par le coordinateur qualité pour ces 2 bacheliers et partage largement les conclusions de celles-ci.
  - Pour le BES :
    - Le programme de la formation BES en cours de révision a permis de réactualiser les profils professionnels ciblés et les acquis d'apprentissage. Le comité souligne le rôle actif que joue l'IPFS Namur dans cette réforme en participant au GT mis en place pour revoir le programme de BES. Le comité salue cette proactivité qui ne peut être que bénéfique pour l'appropriation du nouveau DP par sa communauté éducative.
    - Dans le cadre du DP en cours, les UE ne forment pas encore un tout cohérent et les enseignants ne travaillent pas encore assez dans une dynamique de transversalité. Par ailleurs, les feedbacks donnés aux étudiants s'avèrent encore insuffisants. Le comité considère que le nouveau programme de BES constituera pour les enseignants une opportunité de mettre en place des efforts de coordination et des espaces d'échanges qui devraient améliorer les besoins de transversalité verticale et horizontale mis en évidence par la SWOT.
  - Pour le BCCF :
    - Le comité voit comme un atout important le fait de bénéficier d'un corps enseignant disposant d'une expérience dans le milieu socioprofessionnel lié à la formation
    - Le Comité reconnaît l'avancée que représente la création (conjointe avec le CPF et l'inspection) d'un document précisant les contours de l'identité du CCF, mais le comité perçoit qu'il persiste au sein du corps professoral des divergences en termes d'enseignement des courants psychologiques spécifiques à privilégier pour respecter l'identité du CCF. Ces divergences créent des tensions palpables entre les enseignants et sèment de la confusion au sein des étudiants.
    - La base de données relative aux lieux de stage mise à la disposition des étudiants ne semble pas résoudre leur difficulté de trouver un lieu de stage. Sur base des échanges avec les enseignants et les étudiants, le comité

attribue principalement cette difficulté à l'implantation sociétale peu claire du BCCF et non à un manque d'aptitudes des diplômés à s'intégrer dans le monde professionnel.

- La mise en œuvre du programme BCCF demande que l'établissement soit attentif à la charge de travail de la formation car si différents cours composent les UE, leur charge de travail respective n'est pas précisée dans le DP et repose alors sur des interactions entre enseignants. A cet égard, le comité apprécie les efforts entrepris par la direction de mieux coordonner l'évaluation des cours au sein d'une même UE. Le comité reste cependant attentif à la problématique de la charge de travail car l'établissement ne dispose pas des instruments (EEE, représentation étudiante dans les instances de régulation des formations) permettant de faire remonter ces problèmes pour lesquels les étudiants mentionnent des difficultés (voir aussi le dernier constat de ce critère).

### *Droit de réponse de l'établissement*

- 2 Le comité constate une cohésion d'équipe contrastée entre les deux filières, mais un enthousiasme et un engagement communs. Le comité observe une réelle disponibilité et la forte implication des enseignants qui va au-delà de la stricte obligation contractuelle (en termes d'encadrement des TFE, de coaching des étudiants, etc.). Cependant, cette disponibilité des enseignants n'empêche pas les points faibles révélés par les SWOT et confirmés par les différents entretiens : la cohérence pédagogique, les modalités d'évaluation des enseignements qui ne sont pas standardisées, les modalités de remise des travaux à uniformiser. Il peut également y avoir des discordances dans les modalités d'évaluation des connaissances annoncées et réalisées. L'ensemble de ces constats révèlent un besoin d'améliorer les temps d'interactions entre enseignants qui restent insuffisants. Le comité constate que les interactions entre membres de l'équipe enseignante se compliquent par manque de temps et d'espace consacré (le manque de compatibilité des horaires des enseignants et, l'obligation faite par l'EPS de mobiliser les enseignants en dehors des périodes de cours). Cela peut jouer sur la motivation à long terme et compromettre la dynamique de groupe en particulier pour les nouveaux arrivés. Le comité observe que le pilotage de ces interactions s'avèrera particulièrement indispensable pendant la phase d'adoption des nouveaux DP.
- 3 Le problème du programme d'éducateur spécialisé dans un contexte d'accès non protégé à l'emploi (en dehors des postes de « surveillants » dans l'enseignement secondaire) et de concurrence avec les diplômés A2 est un enjeu du positionnement de cette formation. Étant donné les contraintes budgétaires du secteur non marchand, il est peu réaliste que ce problème ne trouve rapidement une solution structurelle. Dans le court terme, la responsabilité de l'établissement est de disposer d'une information objective sur les débouchés réels de ses diplômés et les principaux domaines où s'exerce cette concurrence afin que les étudiants entament leurs études et fassent des choix pédagogiques comme les lieux de stage en toute connaissance. L'absence d'information sur les études en dehors de la plateforme Itslearning qui est ouverte aux seuls étudiants inscrits, renforce la préoccupation du comité en la matière.
- 4 Le comité regrette que l'établissement présente encore les différentes activités de formation sur la plateforme ItsLearning sans faire systématiquement référence aux objectifs d'apprentissage, jamais à la charge de travail pour l'apprenant (pas d'allusion aux nombres d'ECTS) et pas systématiquement aux modalités pratiques de l'évaluation. Cette situation est regrettable car l'énoncé des acquis de la formation en

lien avec le profil professionnel, l'alignement de ces objectifs avec les choix pédagogiques et de l'évaluation ainsi que la charge de travail constituent des pièces maîtresses de la communication adressée aux étudiants pour comprendre les attentes d'un enseignant et être acteurs de leur formation.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité recommande que l'IPFS mène une réflexion sur la priorisation des courants psychologiques à enseigner au sein du BCCF afin de renforcer le sentiment d'appartenance à la profession de CCF et son identité. La direction est invitée à se porter garante du respect de l'enseignement de ces courants et des autres contenus d'UE en collaboration étroite avec le conseil général de l'EPS et les autres établissements organisant le BCCF. Suite à l'émergence de la compréhension commune du profil de CCF, il sera nécessaire d'entamer ou de poursuivre la réflexion sur le contenu des UE.
- 2 Le comité recommande à l'établissement d'augmenter les contacts et la collaboration avec les milieux professionnels et ainsi renforcer le positionnement sociétal des CCF. Le comité invite également la direction à se montrer plus soutenante dans la recherche des stages par les étudiants (par exemple, en étant davantage proactive dans la prise de contact et la présentation du profil du CCF auprès des potentiels lieux de stage).
- 3 Le comité recommande que l'IPFS informe les étudiants du BES des résultats des enquêtes d'insertions professionnelles institutionnelles qui présentent objectivement la situation des débouchés et les situations de concurrence existant avec les diplômés A2. Cette information devrait être disponible préalablement à l'inscription pour que l'étudiant s'engage en connaissance de cause.
- 4 Le comité recommande de mettre à disposition un espace propre à l'échange entre les enseignants et de multiplier les modalités d'échanges entre professeurs notamment via la coordination de section. Le comité invite la gouvernance à réfléchir aux moyens à sa disposition pour que ces échanges soient davantage reconnus comme faisant partie de la charge enseignante. Des décisions organisationnelles devraient être prises par la gouvernance pour que ces espaces existent et produisent des résultats attendus et objectivables par des comptes rendus. À cet égard, la maîtrise des outils de la communication virtuelle offre peut-être des opportunités nouvelles que l'établissement gagnerait à explorer pour surmonter les difficultés d'interactions en présentiel.

### *Droit de réponse de l'établissement*

- 5 Le comité recommande que l'établissement présente son programme d'études et les différentes activités de formation en faisant systématiquement référence aux objectifs d'apprentissage de l'activité, à l'approche pédagogique adoptée, à la charge de travail pour l'étudiant (ECTS) et aux modalités de l'évaluation.

## Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

### CONSTATS ET ANALYSES

1. Le comité observe avec intérêt le chantier initié par l'établissement en matière d'évaluation des enseignements et note l'initiative de certains enseignants qui organisent spontanément des EEE. Cette pratique s'organise dans la logique de l'évaluation formative que veut promouvoir l'établissement pour permettre à ses enseignants d'améliorer leurs pratiques (de « corriger le tir »).

Le comité rappelle cependant que si l'institution a intérêt à saisir les initiatives de certains de ses enseignants, elle reste néanmoins responsable de la pertinence de la méthodologie adoptée et de l'utilisation des résultats de ces enquêtes. Ainsi, un taux de participation suffisant des étudiants est nécessaire pour que leurs avis puissent être pris en compte. C'est à l'institution à décider des modalités pratiques de l'organisation des EEE et des actions de sensibilisation à mettre en œuvre pour y arriver.

Outre le feedback que cette évaluation offre à l'enseignant, le comité rappelle l'importance de favoriser une posture réflexive chez l'enseignant afin que celui-ci utilise les résultats de ces évaluations pour réfléchir à sa pratique et en améliorer la qualité. Pour satisfaire le caractère formatif de l'évaluation, il est souhaitable que l'enseignant soit accompagné et aidé (quand il le souhaite) dans l'analyse des résultats de l'évaluation. Dans le cadre des moyens limités de l'établissement, le comité estime que le conseiller pédagogique pourrait jouer ce rôle à la demande de l'enseignant et dans le respect de la confidentialité des résultats pour autant que cette personne soit formée à cette fonction.

- 2 Le comité constate que la synergie entre la coordination qualité et le SAR n'en est qu'à ses débuts et qu'elle mériterait d'être amplifiée. Si les étudiants se montrent au courant des actions du SAR, les enseignants se montrent quant à eux moins informés des usages possibles de ce service.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage l'établissement à aller au-delà de l'initiative d'évaluation prise par plusieurs enseignants et à mettre en place une véritable EEE institutionnelle qui allie les exigences de réflexivité de l'enseignant et les besoins de pilotage de la direction de l'établissement. Pour ce faire, le comité recommande de commencer par la mise en place d'un outil qui recueille avant tout l'approbation des enseignants sur les objectifs poursuivis et les conditions d'utilisation et les rassure sur la non-utilisation de cette information dans les procédures de nomination. A cet effet, le comité est favorable à l'adoption de 2 principes de base sélectionnés dans beaucoup d'établissements :

- a) La confidentialité des résultats des évaluations. Seul l'enseignant décide s'il désire ou non partager les résultats avec ses collègues, ses étudiants ou autres ;
- b) La réflexivité : elle correspond à la posture de « praticien réflexif » que l'établissement devrait encourager pour justifier le bien fondé des EEE. Dans le cadre de l'IPFS, le comité suggère que le conseiller pédagogique joue ce rôle d'accompagnement à la demande de l'enseignant et dans le respect de la confidentialité des résultats pour autant cette personne ait la confiance de l'équipe enseignante et soit formée à cette fonction.

Quant au pilotage institutionnel par une évaluation des programmes, le comité recommande la mise en place d'un questionnaire portant sur des questions d'organisations du programme (répartition des charges de travail, confort des horaires, absence de répétition entre les cours...). Ces sujets sont moins sensibles et permettraient de donner à la direction un outil de pilotage utile.

La seule contrainte demandée aux enseignants serait d'informer les étudiants sur les modifications que leur participation a suscité afin de les convaincre de participer massivement à cette démarche.

- 2 Les actions du SAR et les données produites par la coordination qualité mériteraient d'être confrontées ou/et mises au service l'une de l'autre dans une perspective de développement de la culture qualité au niveau de l'institut.

## Conclusion

Le comité observe que le DAV et les entretiens montrent la réelle volonté de l'IPFS Namur de s'engager dans une politique d'amélioration continue pilotée par une démarche « qualité ». Le comité a conscience du contexte contraignant dans lequel les enseignants, les encadrants et la direction exercent leurs missions, des nombreux changements de personnels et de l'impact de la récente crise sanitaire, sur la conduite des formations depuis 2016. La présente évaluation confirme les difficultés rencontrées mais aussi la volonté de donner à la gestion par la qualité une place plus importante et un rythme d'améliorations plus soutenu.

Les constatations et recommandations formulées par le comité à l'issue de cette évaluation tentent d'aider l'IPFS à consolider ses premiers acquis de la démarche qualité en l'adossant à un plan stratégique fixant une vision d'avenir partagée, à mettre en œuvre des objectifs prioritaires par des plans d'actions efficaces et à constituer un tableau de bord fiable permettant de suivre l'évolution du dispositif de formation.

Le comité observe que les bases d'un système qualité performant sont jetées malgré les contraintes existantes et que les circonstances et atouts de l'IPFS (principalement un PO mettant le focus sur la qualité, des parties prenantes associées à la démarche et un staff de direction stabilisé) sont favorables à ce que l'IPFS aille jusqu'au bout de la démarche initiée.

Le comité est conscient que plusieurs de ses recommandations (l'ouverture accrue de la gouvernance aux alumni et aux étudiants, la mise en place des EEE, la définition d'indicateurs institutionnalisés, etc.) appellent à des changements par rapport aux pratiques de la gouvernance actuelle de l'établissement.

Le comité insiste cependant sur le fait que l'adoption de ses recommandations doit s'opérer dans le cadre de procédures adaptées aux moyens et à la culture de l'IPFS et que les recommandations permettent à l'institution de rester maîtresse de ses décisions finales au nom de ses priorités stratégiques et de ses valeurs. S'engager sur ces voies n'est donc pas un renoncement aux spécificités de l'établissement.

L'IPFS de Namur ne manque pas d'atouts à faire valoir pour prendre ces changements à bras le corps : le dynamisme de l'équipe pédagogique, un staff de direction soudé et stabilisé, un PO convaincu de l'importance de la démarche qualité et ainsi que l'existence de besoins sociétaux importants en lien avec les deux formations.

Le comité est convaincu que l'IPFS de Namur est en mesure de faire valoir l'intérêt de ses deux formations à travers les nouveaux programmes tout en mettant en place cette gouvernance stratégique alliant dynamique collective et efficacité du management au service des étudiants.



# Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue  
Psychologie-Logopédie-  
Éducation  
2021-2022

## Droit de réponse de l'établissement évalué

### Commentaire général :

De manière générale, nous souscrivons aux commentaires des experts. Une limite que nous formulons est le manque de prise en compte de la réalité de l'enseignement de promotion sociale (EPS). Cela se traduit entre autres dans les passages où

- il est question de « l'obligation faite par l'EPS de mobiliser les enseignants en dehors des périodes de cours » (p. 12), alors que nous ne trouvons cette obligation inscrite nulle part ;
- il est demandé de trouver des moyens pour améliorer les échanges pédagogiques (p. 12, 13), sans mettre en évidence le manque de moyens patent de l'EPS par rapport aux HE et aux universités ;
- il est regretté un manque de prise en compte des étudiants (p. 10), alors que ceux-ci vivent des réalités différentes des étudiants de HE, qu'ils doivent mener de front vie professionnelle, vie privée et vie scolaire, ce qui leur donne peu de temps pour être partie prenante dans le pilotage des formations.

Par ailleurs, concernant la participation étudiante, un point a été oublié, celui des réunions des délégués étudiants avec la direction et les enseignants volontaires, à raison en général de trois rencontres par an. Les étudiants ont là un espace pour faire part de tout problème ou question touchant aux activités d'enseignement, à l'organisation pédagogique, à la charge de travail, aux feedbacks des évaluations, etc. et pour débattre avec la direction et les enseignants présents – leurs questions pouvant aussi être renvoyées en réunions de section au cas où elles nécessitent un avis de l'ensemble des enseignants.

Si nous voulons une amélioration effective de l'encadrement et des pratiques pédagogiques dans l'EPS – par exemple en cas de modification de programme comme c'est le cas en BES et en BCCF –, il nous paraît indispensable que l'AEQES transmette aux instances concernées la nécessité impérieuse de revoir les moyens alloués à cet enseignement.

### Commentaires spécifiques

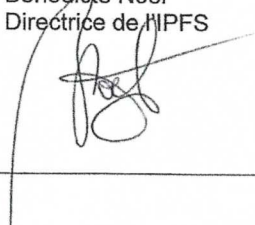
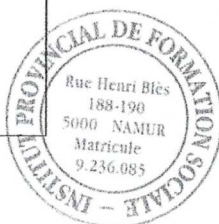
Partie du rapport (A/B/C) n° de page, n° §	Observation de fond
Critère A - 1 - § 1 (p. 7)	Le GPil <i>était</i> en effet un organe peu participatif au moment de sa création, mais, comme nous l'avons précisé dans le Dossier d'avancement, un nouvel élan lui a été donné <i>depuis septembre 2021</i> et sa composition a été revue : outre le staff de direction, l'équipe pédagogique et le coordinateur Qualité (= 8 personnes), il

	comprend 12 personnes de la Team Qualité : 4 enseignants, 4 étudiants, 2 membres du personnel administratif et 2 personnes issues des milieux professionnels.
Critère A - 3 - critère 1 – 2 <sup>e</sup> ● (p. 9)	Les parties prenantes de l'IPFS ne sont pas présentes que dans la Team Qualité ; elles le sont également dans le GPil : cf. notre commentaire précédent.
Critère B - 1 - 2 <sup>e</sup> ● - 4 <sup>e</sup> ○ - fin du § (p. 12)	Les étudiants peuvent faire remonter les problèmes qu'ils rencontrent lors des réunions entre délégués, direction et enseignants volontaires. Mais l'IPFS pourrait envisager de favoriser la participation des étudiants par d'autres biais, tout en veillant à tenir compte de la réalité des étudiants de l'EPS qui doivent concilier vie scolaire, vie professionnelle et vie privée.
Critère B - recommandations - 4 (p. 13)	Rappelons que les moyens dont dispose l'EPS par rapport aux moyens des HE et des universités sont très déficitaires. Par exemple, le temps-plein d'un maître-assistant de HE est de 480 heures/année de cours – qui peuvent inclure d'autres tâches (réunions, supervision de TFE, recherche, travaux d'utilité collective, projets particuliers...). Dans l'EPS, le temps-plein d'un enseignant est de 800 périodes/année, ce qui équivaut à 667 heures/année de cours, soit une charge de travail de 39 % plus importante qu'en HE. De plus, ces 667 heures doivent être consacrées totalement aux activités d'enseignement, les autres tâches comme les réunions pédagogiques, les travaux d'utilité collective, etc. s'ajoutant à cette charge. Si nous voulons une amélioration effective de l'encadrement et des pratiques pédagogiques – par exemple en cas de modification de programme comme c'est le cas en BES et en BCCF –, il nous paraît indispensable que l'AEQES transmette aux instances concernées la nécessité impérieuse de revoir les moyens alloués à l'EPS.

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

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Bénédicte Noël  
Directrice de l'IPFS

Michel Guissard  
Coordonnateur Qualité de l'IPFS

