



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

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

RAPPORT D'ÉVALUATION
Institut d'enseignement de promotion sociale de la Communauté française (IEPSCF)
Frameries

Bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif

Comité des experts :
M^{me} Elisabeth BAUTIER, présidente
M. Thomas DE SANTIS, M. Guy DESEYN,
M^{me} Mallory SCHAUB-GELEY et M. Yohan VINCENT, 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 à l'IEPSCF Frameries les 18 et 19 février 2016, pour évaluer le 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 17 membres du personnel, 18 étudiants, 6 anciens étudiants et 1 représentant du monde professionnel.

L'objectif de ce rapport est de faire un état des lieux des forces et points d'amélioration du programme évalué, et de proposer des recommandations pour aider l'entité à construire son propre plan d'amélioration. Il reprend la structure du référentiel AEQES en cinq critères³, 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).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

L'IEPSCF Frameries est un établissement d'enseignement de promotion sociale et relève du réseau de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Outre le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, l'IEPSCF Frameries offre des formations d'enseignement secondaire supérieur, quelques formations de niveau secondaire inférieur, des formations non qualifiantes (alphabétisation...), ainsi que des unités d'enseignement destinées à faciliter l'insertion professionnelle.

Les cours de la section Éducateur spécialisé sont dispensés en journée ou en soirée et le samedi (au choix), la formation est composée de 14 unités d'enseignement.

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 Disponible en ligne : www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246 (consulté le 2 mars 2016).

En 2013-2014, les étudiants du bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif de l'IEPSCF Frameries représentaient 13 % 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 s'appuie d'une manière particulièrement évidente sur les différents textes règlementant l'enseignement de promotion sociale et le bachelier Éducateur spécialisé, et sur tout un ensemble de documents cadrant l'ensemble des activités d'enseignement et leur organisation. Un aide mémoire ou tableau de bord constitue une sorte de guide de conduite, l'établissement dispose également d'un ROI. Une réflexion est conduite sur la façon de traduire les objectifs des textes en actes opérationnels.
- 2 Les instances de gouvernance sont mises en place. Une AG, un conseil des études, un COCOBA dont la composition et les attributions sont connues, se réunissent une fois par an au moins (Conseil des études) et/ou en fonction des besoins (COCOBA). Des procès verbaux et l'ordre du jour des réunions sont à disposition. Aucune participation des étudiants n'est prévue dans ces différentes instances. Celle-ci n'est certes pas prévue légalement mais elle pourrait être envisagée pour une meilleure communication et une véritable implication des étudiants.
- 3 La direction de l'établissement est soutenante et accessible. Le CAF (mené au niveau des processus administratifs) a d'ailleurs considéré la Direction comme très active. Elle est de fait fortement mobilisée quant à l'amélioration continue du fonctionnement de l'établissement. Ceci permet des prises de décision rapides, mais peut aussi présenter l'inconvénient d'éviter des consultations qui permettraient à tous de se sentir impliqués. Dans le même ordre d'idées, les bonnes relations instaurées par la directrice avec les différentes catégories de personnel, si elles créent une atmosphère agréable et favorable au travail collectif et allègent les procédures, n'ont pas conduit l'établissement à établir des procédures plus formelles. Dès lors, le risque est grand que le fonctionnement de l'établissement se dispense d'une réelle politique et de visées stratégiques au profit d'un fonctionnement convivial.
- 4 La gestion des tâches par chacun est clairement définie et autorise une délégation du travail. Une véritable culture d'établissement a été construite reposant sur des valeurs humaines et une conception de ce qu'est un enseignement de qualité qui orientent les actions.

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

- 5 La démarche qualité a été mise en place. Un des enseignants, déchargé de périodes d'enseignement, en est le responsable. Cette démarche est en œuvre à l'échelle de l'établissement et apparaît satisfaisante : elle a suscité une véritable mobilisation, la participation des étudiants et des enseignants de la section évaluée, mais aussi des différentes catégories de personnels. De nombreuses enquêtes auprès des différentes parties prenantes ont été mises en œuvre. Les constats des points d'amélioration à effectuer débouchent rapidement sur certaines actions (matérielles en particulier), la réactivité aux constats et demandes formulés étant un des objectifs de la démarche. La pérennisation de la démarche au-delà de l'évaluation AEQES a été affirmée lors de la visite.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 6 La question de la révision des programmes n'est pas véritablement abordée dans les processus de gestion de l'établissement. En dehors de l'évaluation des enseignements par les étudiants, activée en janvier 2015, la prise d'avis auprès des anciens étudiants a été évoquée pour l'ajustement des programmes, mais sans plus de détails.

[Information et communication interne]

- 7 Les responsables font preuve d'un grand souci d'information et de communication interne par différents canaux, numériques ou non. Les enquêtes manifestent une satisfaction des enseignants à ce sujet. Une stratégie de communication descendante et ascendante avec moyens multiples pour visibiliser la démarche qualité, ses moyens, ses effets est déployée. Si l'utilisation des différents dispositifs numériques (ENORA, Claroline – en cours de migration) est à l'ordre du jour, la multiplication des canaux de communication doublés par la communication entre étudiants (Facebook et sites personnels) manifeste que la communication institutionnelle n'est pas entièrement efficace. L'utilisation de Claroline, par exemple, est loin d'être généralisée.

RECOMMANDATIONS

- 1 La vision stratégique gagnerait à être élaborée de manière plus participative. C'est le gage d'une meilleure adhésion de toutes les parties prenantes. Elle pourrait également porter davantage sur la question de la qualité des formations proposées.
- 2 Dans un objectif de continuité, plus de formalisations et d'écrits permettraient des transmissions plus efficaces.
- 3 Institutionnaliser la place des étudiants dans les processus de concertation et de décision (même s'ils ne le demandent pas) est important.
- 4 Le comité recommande également d'exploiter les données récoltées par les enquêtes afin qu'elles deviennent des outils de pilotage, et de pérenniser la démarche entreprise.
- 5 Pour la révision des programmes et les évaluations, il serait tout indiqué d'impliquer davantage et plus formellement les parties prenantes externes : employeurs, anciens étudiants, maîtres de stage.
- 6 Résoudre rapidement les problèmes de communication interne : le choix d'un seul canal de communication pour les absences d'enseignants ou les modifications horaires permettrait une meilleure utilisation de Claroline.

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 Le programme respecte les dispositions législatives de l'enseignement de promotion sociale (seuil d'âge minimal pour l'obtention du diplôme, titres requis des enseignants, organisation modulaire, capitalisation et organisation en UE). Le profil professionnel objectif est défini par un groupe de travail inter-réseaux. Les dossiers pédagogiques de la section et des unités d'enseignement sont diffusés auprès des enseignants qui élaborent des fiches pédagogiques pour les différents cours dont ils ont la charge. Le comité souhaite toutefois attirer l'attention sur le fait que la réalisation formelle du programme ne peut se faire au détriment du développement des activités réflexives, conceptuelles, critiques, y compris à l'égard des politiques et des pratiques qui sous-tendent les activités professionnelles. Il n'y a aucune évidence dans un travail éducatif : la déconstruction des évidences, qui fait partie intégrante de la formation, ne peut se faire qu'en référence à des connaissances déjà construites.
- 2 Une certaine souplesse a été introduite dans le cursus par la valorisation des acquis des étudiants (*via* une procédure spécifique dont les critères sont explicités), l'adaptation des stages, la prise en considération des contraintes des emplois des étudiants (possibilité de suivre les cours en soirée), une charge de travail adaptée. Cette souplesse est accompagnée d'une réglementation explicite. Une filière spécifique pour les étudiants de moins de 20 ans (qui ne peuvent obtenir leur diplôme avant 23 ans, pour des raisons réglementaires) a été mise en place. Le comité a relevé l'utilisation de la part d'autonomie pour assurer la souplesse, qui s'affaiblit toutefois au cours des trois années.
- 3 La coordination des enseignements, leur cohérence, sont assurées par des rencontres entre enseignants. Les fiches pédagogiques sont élaborées collectivement lorsque différents enseignants partagent un même enseignement.
- 4 Peu d'enseignants sont impliqués dans une activité professionnelle dans le champ de l'éducation spécialisée. La connaissance des évolutions dans ce secteur est dès lors peu évidente, d'autant que les relations avec les professionnels restent peu institutionnalisées et peu systématiques. Au demeurant, les étudiants de promotion sociale, qui sont souvent des professionnels en activité, peuvent aider à l'actualisation de la connaissance des évolutions des emplois et des compétences attendues.
- 5 La réflexion sur la mobilité des étudiants est aujourd'hui quasi inexistante : un projet d'insertion dans des institutions françaises, durant un certain temps, avec le soutien d'une asbl établie à Nivelles est à l'étude.

[Information et communication externe]

- 6 La communication externe est prise en considération et passe par une multiplicité de canaux (flyers, spots télé et radio, encarts dans la presse, site web, journée portes ouvertes). Une documentation abondante est mise à disposition et dénote une volonté de créer une « image » de l'Institut. Le site internet est clair et bien structuré.

7 L'attractivité de l'établissement est réelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 S'il est évident que, dans la formation, comme dans l'activité professionnelle, il faut créer les conditions favorables au travail et au développement personnel (empathie, respect, écoute...), celles-ci ne constituent pas en elles-mêmes le fondement de l'intervention éducative, qui doit rester professionnelle et s'appuyer sur des références scientifiques (ce qui correspond au niveau 6 du cadre des certifications de la FWB et de la Commission européenne), et non pas seulement sur l'analyse des expériences vécues en tant que professionnel ou stagiaire. En conséquence, la recherche doit constituer une ressource active, même en EPS : diverses voies sont à explorer (notamment les partenariats avec d'autres institutions d'enseignement supérieur, mais aussi avec des institutions professionnelles).
- 2 Le comité recommande de prioriser fortement la communication externe, qui pourrait d'ailleurs dépasser la question de la communication si elle vise l'amélioration de la pertinence du programme par des échanges avec les employeurs ou les maîtres de stage, par exemple. Il attire également l'attention sur la nécessité de veiller à l'actualisation des informations administratives présentes sur le site internet.

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

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 compétences visées par le profil professionnel et les capacités terminales des différentes unités d'enseignement (UE) sont mises en lien dans un tableau croisé qui émane du Ministère, qui permet d'assurer la cohérence de l'ensemble. Les fiches pédagogiques, élaborées par les enseignants à partir des dossiers pédagogiques des UE, sont claires et correspondent aux compétences visées, elles permettent la mise en relation des UE pour viser des compétences transversales. L'inspection pédagogique a d'ailleurs souligné les efforts de l'établissement dans ce domaine.
Les fiches pédagogiques sont communiquées aux étudiants pour lesquels elles constituent un cadrage utile, y compris pour les évaluations.
Cependant, si la réflexion sur les AA, la satisfaction des contraintes formelles et les cadrages du travail sont présents, les enjeux du travail intellectuel, qui sont différents du programme (entendu souvent comme liste d'items à satisfaire), ne semblent pas toujours au cœur des apprentissages et des objectifs. En particulier, le rapport entre formation intellectuelle et professionnelle n'est pas formalisé. C'est ce rapport (entre la théorie et la pratique) qui pourtant est censé sous-tendre les analyses de situation et les analyses de pratiques.
- 2 Le projet d'un tableau à double entrée, reprenant les AA visés et les différentes activités d'apprentissage, constitue un outil de mise en cohérence de la formation et favorise une plus grande lisibilité de la progression et de la cohérence du cursus.

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

- 3 Les syllabus sont mis à disposition des étudiants sur la plate-forme Claroline ou en tirage papier (ils sont fournis gratuitement aux étudiants boursiers). Cependant, même si ces documents fournissent les ressources nécessaires pour permettre à l'étudiant de passer les évaluations certificatives avec succès, leur actualisation comme leur rigueur théorique, conceptuelle, voire bibliographique, ne semblent pas être une priorité.
- 4 Un soin particulier est accordé au cadrage de l'épreuve intégrée : un vade-mecum est mis à disposition des étudiants et la section veille à la mise en cohérence des UE et de l'épreuve intégrée. Le suivi prévoit au moins trois rencontres individuelles avec l'étudiant (il est possible d'en organiser plus, à la demande de l'étudiant). La place des maîtres de stage, et du stage lui-même dans l'élaboration de l'épreuve intégrée, n'est pas formalisée (il n'y a pas de consigne particulière à l'attention des responsables de stage de la part de l'école concernant l'épreuve intégrée).
- 5 Les étudiants ont l'obligation de réaliser leurs stages dans trois secteurs différents. Le suivi du stage est cadré par des documents (convention, farde de stage...). Toutefois les rencontres entre l'école et les terrains de stage ne sont pas systématiques et les conventions de stage ne mentionnent pas le suivi ou l'accompagnement des travaux par les maîtres de stage, où pourraient pourtant s'articuler savoirs disciplinaires et expériences de stage.

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

- 6 Un réel travail a été mis en œuvre concernant l'aménagement du programme, en termes de validation des acquis, de flexibilité (cours du soir et cours de jour, programme spécifique pour les étudiants plus jeunes).
- 7 La pluralité des situations pédagogiques, des moyens matériels mis à disposition, l'utilisation de Caroline autorisent une souplesse de travail pour les étudiants. Si un souci concernant la charge de travail est exprimé, la logique qui sous-tend l'attribution des ECTS est en voie d'élaboration et reste peu explicite et peu importante pour les étudiants (un seul cours semble mentionner le nombre d'ECTS).

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

- 8 Les fiches pédagogiques comportent des éléments d'évaluation des AA. Un réel travail a été effectué dans ce domaine (grille critériée pour chaque cours), sous l'impulsion de l'inspection pédagogique. La rigueur des cadrages est saluée par le comité. Des simulations d'épreuves permettent aux étudiants de mieux appréhender leurs acquis et lacunes, d'anticiper l'évaluation de manière éclairée. Cependant, les grilles d'évaluation sont très formelles et insuffisamment explicites. Elles ne permettent par exemple pas aux étudiants de savoir comment améliorer ce qui n'est pas encore acquis. Même si l'accent est mis sur l'autonomie des étudiants et l'évaluation formative, la démarche dans ce domaine ne semble pas suffisante pour constituer une aide réelle. De plus, les possibilités de consultation des copies corrigées et les *feedback* concernant le travail et les évaluations semblent limités.

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

- 9 Le comité relève le taux de réussite important dans l'ensemble des UE, mais le taux des abandons, en particulier au premier niveau, est également important.

RECOMMANDATIONS

- 1 Si la mise en lien des contenus d'enseignement avec les réalités des terrains professionnels représente un problème, l'appel pour certains cours à des professionnels (experts, etc.) devrait se développer davantage.
- 2 Les syllabi doivent refléter la rigueur conceptuelle, théorique, bibliographique nécessaire pour atteindre le niveau 6.
- 3 Le développement d'une dimension « recherche » (incluant une problématique, une question de départ, une recherche théorique et une analyse de terrain) permettrait l'amélioration des épreuves intégrées et la collaboration entre l'école et les terrains de stage. Ces derniers deviendraient de la sorte un lieu de formation à part entière en tant que lieu d'acquisition d'expérience et d'apprentissage.
- 4 Il apparaît nécessaire d'institutionnaliser certaines communications avec le lieu de stage : ainsi, concernant la farde de stage, l'impact n'est pas le même si elle est présentée par l'étudiant ou par l'institution.
- 5 S'il y a une progressivité dans les stages, la lisibilité de cette progressivité peut être améliorée, pour les étudiants ET pour les maitres de stage (en faisant par exemple apparaître les objectifs spécifiques de chaque niveau de stage dans les conventions).

D'autre part, les stages étant des lieux de formation à part entière, les maîtres de stage devraient être davantage associés à la réflexion sur le programme, de prestataires devenir partenaires. La réflexion sur l'alternance est peut-être encore à mener : comme écrit plus haut, le terrain n'est pas qu'un lieu d'acquisition d'expérience, ou d'analyse des situations rencontrées, il est un lieu d'apprentissage.

- 6 Les évaluations restent trop globales et trop formelles, le *feedback* est trop décalé dans le temps pour qu'il soit réellement utile à la formation des étudiants. Les grilles d'évaluation pourraient dépasser les critères formels : ne pas se limiter à l'évaluation des capacités acquises ou non, sans explication et donc sans rôle formateur, surtout en cas de difficultés de l'étudiant. Ces points restent à améliorer. Plus précisément, la distinction entre les critères techniques ou formels et les critères correspondant à un travail personnel d'élaboration n'est pas toujours faite. Cette distinction pourrait permettre de mettre l'accent sur les exigences intellectuelles liées au niveau 6 du cadre des certifications, plus que sur les exigences formelles (présentation des travaux...), mais également permettre aux étudiants la prise de conscience de leurs possibilités de développement personnel et professionnel, élément important en promotion sociale.

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 Les enseignants recrutés sont porteurs de titres académiques et la volonté de l'établissement est de pérenniser l'équipe existante. Celle-ci comporte toutefois peu d'« experts », ayant une connaissance approfondie et actualisée des terrains de par leur activité principale. Les enseignants comme le personnel administratif, ces derniers en nombre apparemment suffisant, font preuve d'une grande disponibilité en termes horaires comme en termes relationnels.
- 2 La formation continue des enseignants est soutenue, mais son contenu reste flou.

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

- 3 Les ressources numériques sont satisfaisantes, le matériel informatique est ambitieux et de qualité, une virtuothèque est en voie de constitution, ce qui permettra de pallier quelque peu l'absence de bibliothèque. Les salles disposent de tableaux interactifs. L'ancienneté des locaux gêne l'accessibilité du Wifi, mais de nouveaux aménagements permettent des améliorations. Est-ce la raison de la relativement faible utilisation de la plateforme Claroline ou de la sous-utilisation du logiciel de gestion Enora et plus largement des outils numériques de communication? L'établissement ne dispose pas non plus de cafétéria ni de lieux de travail ou de détente pour les étudiants.

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

- 4 Les valeurs de l'établissement, qui mettent l'accent sur l'accueil des étudiants, le suivi et le soutien, contribuent à son attractivité. Il existe manifestement une stratégie d'aide à la réussite de chacun (souplesse, remédiation, UE d'orientation et de guidance, VAE...). Une bonne communication entre les différents acteurs s'exerce au bénéfice des étudiants. Il s'agit cependant de ne pas considérer que les conditions relationnelles de travail pourraient suffire à atteindre le niveau de formation attendu, ou que l'aide à la motivation peut se substituer au soutien dans le travail d'étude.
- 5 La flexibilité (et la prise en compte de la situation des étudiants) permise dans l'organisation des études est à souligner : elle est en accord avec les valeurs de l'établissement et de l'enseignement de promotion sociale.

[Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 6 Grâce à la démarche qualité des données ont été recueillies, mais elles ne sont pas encore des données de pilotage. Ces données sont faibles ou peu représentatives : le taux d'insertion professionnelle est méconnu (l'enquête ne porte que sur 28 diplômés), les causes des abandons sont également peu travaillées. Si le questionnement sur la gestion et le pilotage à partir des données statistiques du cursus est effectif, rien de formalisé ne semble exister actuellement.

- 7 Concernant l'égalité des chances (handicap, origine sociale et scolaire des étudiants), les informations recueillies restent très succinctes.

RECOMMANDATIONS

- 1 Il serait intéressant d'amplifier l'accueil d'intervenants extérieurs, qui peut ainsi compenser la difficulté que les enseignants peuvent rencontrer dans la connaissance approfondie et actualisée des terrains (il s'agit de permettre ainsi une adéquation plus grande des diplômés aux exigences des situations professionnelles actuelles). Les chargés de l'encadrement des stages et de l'épreuve intégrée n'ayant pas de contact étroit avec les milieux professionnels pourraient ainsi être plus pertinents dans l'aide apportée aux étudiants dans l'élaboration des objets de travail de cette épreuve et au-delà de ce qui est attendu comme questionnement professionnel.
- 2 Puisque la formation continue des enseignants est un souci de l'établissement, sans doute faudrait-il prioriser des axes de formation, afin d'actualiser les connaissances de façon concertée.
- 3 L'absence de bibliothèque doit conduire l'établissement à mettre le plus rapidement possible à disposition des étudiants et des enseignants, *via* la virtuothèque, des ressources scientifiques. Le comité recommande également une mise en ligne (intranet, sur la virtuothèque) des meilleurs travaux réalisés dans le cadre de l'épreuve intégrée, ce qui contribuera à accroître les ressources pour les étudiants et clarifiera le niveau d'exigence quant à la qualité des travaux.
- 4 Compte tenu de l'origine socio-scolaire des étudiants, la remédiation dans le seul domaine de maîtrise de la langue n'est pas suffisante pour atteindre les objectifs attendus en fin de formation. Les difficultés dans la réalisation des travaux, qui dépassent les seuls domaines de langue et de présentation formelle pourraient être mieux analysées afin d'être réduites. Cette analyse est d'autant plus importante qu'il est possible que les étudiants ne sachent pas eux-mêmes les analyser. L'autonomie qui leur est laissée est alors peu pertinente.
- 5 Afin que les données recueillies du fait de la démarche qualité deviennent des données de pilotage, il est important que les différents acteurs de la formation puissent s'en saisir et qu'elles ne soient donc pas destinées à la seule direction ou à l'administration.

Critère 5

L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme 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 La démarche d'autoévaluation du bachelier Éducateur spécialisé a été bien mise en œuvre et a suscité une bonne participation et une mobilisation réelle sur la démarche qualité. Tous les membres de la section font partie de la commission d'évaluation interne (CEI) créée en octobre 2014, qui compte aussi quatre représentants étudiants et des membres de la direction et de l'administration. Celle-ci (ne) s'est réunie (que) trois fois. Le coordonnateur de la CEI – qui est également le coordinateur qualité de l'établissement – a consulté tous et chacun, en particulier *via* Claroline. Il a ensuite, seul, mis en forme et rédigé le rapport d'autoévaluation. En raison de sa finalisation tardive, celui-ci n'a pu être approuvé dans les temps par toutes les parties concernées.
- 2 Le rapport, dans sa rédaction, mélange assez souvent les éléments de description et les évaluations subjectives – positives comme négatives - ; cela rend parfois difficile l'identification des points d'amélioration possible.

[Analyse SWOT]

- 3 L'analyse SWOT manifeste une lucidité correcte dans les domaines travaillés, même si la disproportion entre les forces (37) et les faiblesses (5) laisse le comité quelque peu interrogatif. Au demeurant, les forces et les faiblesses sont bien dégagées, mais l'absence de hiérarchie dans les points retenus dans l'une ou l'autre catégorie empêche une priorisation du plan d'action et crée une confusion entre les domaines relatifs à la politique et les domaines relatifs aux valeurs, comme entre les domaines pédagogiques et des préoccupations plus matérielles.

[Plan d'action et suivi]

- 4 Le plan d'action est dès lors assez lacunaire en ce qui concerne la description des actions. Il ne présente pas d'indication des priorités, des échéances, des ressources pour leur réalisation et des responsabilités. Il est de ce fait moins opérationnalisable et il est à craindre que son suivi soit rendu impraticable.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande de pérenniser la démarche qualité mise en œuvre à l'échelle de l'établissement à l'occasion de l'évaluation du bachelier en Education spécialisée, et donc de pérenniser la commission qualité, pour entrer véritablement dans la recherche de l'amélioration continue des formations proposées.
- 2 La démarche qualité a été l'occasion de la mobilisation des personnels, enseignants ou non, et de la réflexion de tous sur les pratiques. Sans doute par la pérennisation de cette démarche au-delà de l'évaluation AEQES, et donc par la pérennisation de la Commission qualité, serait-il possible d'aller

au-delà du seul intérêt de cette réflexion pour entrer véritablement dans la recherche de l'amélioration de la formation.

- 3 Il est nécessaire de distinguer et de hiérarchiser la nature des éléments retenus dans la SWOT pour éviter de confondre ce qui relève des améliorations de fond et ce qui relève d'aménagements ponctuels et de la satisfaction de demandes de même nature.
- 4 Il est également nécessaire de prioriser le plan d'action, de déterminer des échéances, les ressources disponibles pour la réalisation des actions, et des responsables pour leur suivi.

CONCLUSION

Un travail considérable semble avoir été accompli par la direction actuelle, nommée récemment, qui a construit une véritable identité de l'établissement, une atmosphère favorable au travail collectif et à sa mise en œuvre réelle. Sans doute faut-il attribuer à cette envie de travailler ensemble retrouvée récemment, la confiance accordée à la direction par les personnels de l'établissement pour continuer à installer les changements et améliorations nécessaires. Le comité des experts a noté qu'une rupture avec des pratiques précédentes a été effectivement réalisée, mais il reste encore à poursuivre le travail d'analyse afin que le niveau de la formation des bacheliers en éducateur spécialisé devienne l'un des soucis premiers. Il ne s'agit évidemment pas pour autant d'abandonner ce qui constitue les valeurs et les choix de l'établissement et qui contribue à l'épanouissement de tous dans le travail et à celui des étudiants dans la formation.

Le comité des experts a pu observer une section attentive aux parcours et aux singularités de chaque étudiant. C'est d'ailleurs ce qui fait l'attractivité et la réputation de l'établissement. Il salue le travail accompli et encourage l'établissement à penser avec lucidité au contexte actuel et local de l'enseignement de promotion sociale, qui doit bien viser à la qualification des éducateurs spécialisés au niveau A1, au risque que cette qualification reste insuffisamment reconnue par les employeurs potentiels.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Une direction dynamique et soucieuse de qualité et d'amélioration constante ⇒ Une atmosphère de travail et de collaboration au sein de l'établissement au bénéfice des étudiants ⇒ Une réelle attention aux étudiants ⇒ Des documents de cadrage à l'attention des étudiants pour les différentes activités pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'exigence d'un niveau de formation qui valide le niveau 6 du cadre des certifications ⇒ Des places dans la formation pour les maitres de stage et plus largement pour les professionnels ⇒ La dimension formative de l'évaluation des acquis des étudiants ⇒ La mise à disposition de ressources pour les étudiants (absence de bibliothèque) ⇒ La communication interne

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Les partenariats possibles, la localisation de la formation d'éducateurs spécialisés dispensée dans l'établissement est la seule dans un large périmètre 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ La tendance actuelle de recruter les éducateurs au niveau A2

Récapitulatif des recommandations
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Élaborer la vision stratégique de l'établissement et de la section de manière plus participative afin de susciter une meilleure adhésion de toutes les parties prenantes. ⇒ Veiller à garantir le professionnalisme de l'intervention éducative en s'appuyant sur des références scientifiques (cf. niveau 6 du cadre des certifications), et non pas seulement sur l'analyse des expériences vécues en tant que professionnel ou stagiaire ⇒ Développer la dimension « recherche » afin d'améliorer les épreuves intégrées et la collaboration entre l'école et les terrains de stage ⇒ Améliorer la lisibilité de la progressivité dans les trois stages, pour les étudiants ET pour les maitres de stage ⇒ Associer davantage les maitres de stage à la réflexion sur le programme ⇒ Améliorer les évaluations des acquis des étudiants et veiller à ce que le <i>feedback</i> ne soit pas trop décalé dans le temps ⇒ Mettre le plus rapidement possible à disposition, <i>via</i> la virtuothèque, des ressources scientifiques pour pallier l'absence de bibliothèque dans l'établissement ; mettre également en ligne (en intranet, sur la virtuothèque) les meilleurs travaux réalisés dans le cadre de l'épreuve intégrée ⇒ Mieux analyser les difficultés des étudiants dans la réalisation des travaux, qui dépassent les seuls domaines de maîtrise de la langue et de présentation formelle ⇒ Afin que les données recueillies du fait de la démarche qualité deviennent des données de pilotage, assurer leur diffusion auprès des différents acteurs de la formation ⇒ Pérenniser la démarche qualité mise en œuvre

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général :

La Commission d'évaluation interne remercie le Comité d'Experts pour le regard neuf porté sur les pratiques propres à l'IEPSCf et au cursus évalué en particulier. Elle constate avec satisfaction que l'ensemble des observations est globalement positif (pour trois quarts des points abordés, en moyenne non pondérée) et étudiera minutieusement l'adéquation des recommandations avec les réalités internes : certaines confirment des lacunes constatées dans le Dossier d'autoévaluation (examen des taux d'insertion et d'abandon), d'autres attirent une attention inédite sur des aspects intéressants (dimension "recherche") ; les unes sont prépondérantes (atteinte du niveau 6 européen), les autres paraissent mineures (le nombre d'ECTS, non par UE mais par activité d'enseignement) ; il en est qui sont du ressort de l'institution (la plupart), d'autres moins (formation continue).

Page	Critère	Point ¹	Observation de fond
9	3	8	<p>"Cependant, les grilles d'évaluation sont très formelles et insuffisamment explicites. Elles ne permettent par exemple pas aux étudiants de savoir comment améliorer ce qui n'est pas encore acquis."</p> <p>Les grilles consultées citées ici sont appliquées dans le cadre d'évaluations certificatives (finales) et non formatives ; directement retranscrites des dossiers pédagogiques (car imposées par eux), elles sont "traduites" du mieux possible en critères opérationnels observables ; leur caractère formel incombe aux dossiers d'origine. Il faut, par ailleurs, distinguer les grilles elles-mêmes des consignes ou questionnaires d'épreuve, sorte d'interface entre l'enseignant et l'apprenant, qui remplissent également un rôle d'explicitation, d'orientation, de balisage et d'incitation à l'action.</p> <p>Savoir déterminer si et pourquoi une capacité ou une compétence est acquise ou comment améliorer ce qui n'est pas encore acquis est bel et bien l'objet des évaluations formatives pratiquées. La grille finale est, bien sûr, jugée insuffisante et inopérante à cet effet : c'est plutôt le propre d'une démarche contrôlée, déductive souvent ou inductive parfois, mise à l'épreuve par chacun et orchestrée par l'enseignant ; elle peut être collective pour les exercices résolus en classe, individualisée pour les entretiens... individuels ! Dans tous ces cas de figures, le feedback est toujours immédiat.</p>

Nom, fonction et signature de l'autorité académique dont dépend(ent) l'(les) entité(s)

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice) de l'autoévaluation

Thérèse Vanlierde
Directrice



Eric Delrée
Coordonnateur



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