



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

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

**RAPPORT D'ÉVALUATION**

**Institut provincial d'enseignement de promotion sociale (IPEPS), orientation  
technologie**

**Bachelier Édicateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif**

Comité des experts :

M<sup>me</sup> Nada MOGHAIZEL-NASR, présidente  
M<sup>me</sup> Brigitte ALBERO, M. Cathal DE PAOR,  
M. Guy DESEYN et M. Jean-Michel MUHIRE, 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*<sup>1</sup> « Psychologie, Logopédie, Éducation ». Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné<sup>2</sup>, mandaté par l'AEQES et accompagné d'un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 8 et 9 octobre 2015 à l'Institut provincial d'enseignement de promotion sociale (IPEPS), orientation technologie 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 16 membres du personnel, 15 étudiants, 5 anciens étudiants, 4 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 AEQES<sup>3</sup> 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).

## PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

L'Institut provincial d'enseignement de promotion sociale (IPEPS), orientation technologie, situé à Verviers, délivre un enseignement supérieur de type court de promotion sociale. Son pouvoir organisateur est la Province de Liège. Ce pouvoir organisateur est affilié au Conseil des Pouvoirs Organisateur de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné (CPEONS). Les études supérieures organisées par l'IPEPS Verviers débouchent sur l'obtention des titres de bachelier en électromécanique, informatique de gestion ainsi et qu'en éducation spécialisée en accompagnement psycho-éducatif. L'établissement offre également un certain nombre de formations en secondaire, notamment celles d'éducateur ou en langues des signes.

En 2013-2014, les étudiants du bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif de l'IPEPS orientation technologie représentaient 2 % du nombre d'étudiants inscrits dans ce bachelier, tous établissements d'enseignement de promotion sociale confondus<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> 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](http://www.aeqes.be/calendrier_intro.cfm) (consulté le 15 mars 2016).

<sup>2</sup> 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](http://www.aeqes.be/experts_comites.cfm) (consulté le 2 mars 2016).

<sup>3</sup> 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](http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246) (consulté le 2 mars 2016).

<sup>4</sup> 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 répond à sa mission de promotion sociale : engagement des enseignants, accompagnement de proximité, disponibilité de la direction et du personnel administratif envers les étudiants, politique de « portes ouvertes ».
- 2 Il répond aux objectifs du diplôme en termes de formation d'éducateur, avec une économie de moyens.
- 3 Il est piloté par une petite équipe réactive et engagée. Il se caractérise par un « climat » convivial reconnu par tous. On ne peut que relever une évidente bonne entente qui permet le dialogue, avec l'investissement d'une direction ouverte aux propositions, « très humaine » et à l'écoute des étudiants, des enseignants et du monde professionnel et un personnel administratif et enseignant très engagé dans ses missions.
- 4 De par sa Charte, son fonctionnement, ses procédures d'accompagnement, l'étudiant est placé au centre du processus de formation et des préoccupations des personnels enseignant et administratif.

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

- 5 Le processus d'évaluation interne est venu activer une dynamique déjà existante au sein de la section. Il a surtout permis un travail de prise de conscience, d'explicitation et d'échange à propos de l'importance d'un projet commun, d'une identité fédératrice, d'une visibilité des caractéristiques singulières de l'établissement. Il a également contribué à entamer l'institutionnalisation de la démarche qualité.
- 6 Ce processus a commencé à produire des résultats et la direction a déjà procédé à des ajustements progressifs.
- 7 L'évidente valeur ajoutée du processus mériterait d'être développée avec une participation plus large de parties prenantes : anciens étudiants, monde professionnel, étudiants et enseignants.

### [Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 8 Tout en reconnaissant l'importance de la diversité des points de vue et sa richesse, il apparaît impératif d'engager plus largement la formalisation d'une vision commune sur des questions ayant des répercussions au plan académique, par exemple à propos de :
  - la notion de promotion sociale et les seuils de maîtrise exigés lors des évaluations ;
  - le métier d'éducateur dans sa tension structurelle entre formation généraliste et formation spécialisée, la diversité des champs couverts et les compétences spécifiques et transversales à développer ;
  - la mise à l'étude d'une formule de modules en options ou de majeures / mineures afin de gérer les différents profils de professionnalisation.

9 La création d'un poste de coordination de section, envisagé par la direction, s'avère dès lors impérative.

### **[Information et communication interne]**

10 La communication interne est à améliorer. Dispersés dans divers établissements, nombre d'enseignants n'ont pas (ou n'ont pas pu) contribuer à ce processus indispensable à l'amélioration des prestations de l'Institut. Le souci d'améliorer la communication est visible, notamment par la mise en place de divers outils de communication interne (fiches, etc.) dont une école virtuelle. La plupart des personnels et des étudiants ne connaissent pas encore les potentiels de l'école virtuelle.

### *RECOMMANDATIONS*

- 1 Pour développer une participation de l'ensemble des acteurs, il serait opportun de :
  - créer un conseil consultatif composé de responsables de la section et de représentants du terrain professionnel ;
  - considérer les temps de concertation comme des temps de travail pour une plus large participation des enseignants aux réunions ;
  - favoriser la création d'une association des anciens étudiants, propice au développement de communautés de pratiques.
- 2 Le processus d'amélioration continue mériterait d'être consolidé et pérennisé par une institutionnalisation. Dans cette perspective, il serait bénéfique de consolider et pérenniser la fonction de coordination qualité, par exemple en redéfinissant sa mission, son cahier de charges, sa place dans l'organigramme ainsi que les modalités de reconnaissance du travail effectué (décharge, prime, etc.).
- 3 Il semble indispensable de définir une politique importante de dresser des axes de communication pour la section et spécifiquement une politique du numérique, de désigner un coordonnateur pour sa mise en œuvre, car au-delà du développement de l'école virtuelle, il apparaît important de dresser des axes de travail dans le domaine (site web, espace numérique pour l'association des anciens, communication fiable avec les étudiants, bibliothèque numérique, etc.).

## 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] et [Information et communication externe]

- 1 La volonté de s'ouvrir au monde professionnel est visible. Elle prend plusieurs formes, dont l'implication de tuteurs de stage et le recrutement d'enseignants venus du monde professionnel. 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.
- 2 Le système d'analyse et d'attribution de dispenses a été amélioré, contribuant à fluidifier et faciliter les parcours des étudiants qui proviennent d'autres établissements.
- 3 Les compétences transversales des étudiants sont à développer selon les représentants du monde professionnel, par exemple, les capacités réflexives, l'expression orale et écrite, la capacité d'auto-documentation, la capacité d'initiative.

#### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande de consolider et de structurer les partenariats avec le monde professionnel de manière plus méthodique. La participation de professionnels à un conseil consultatif de l'Institut serait un atout. Cela permettrait à la section de suivre de manière institutionnalisée et régulière l'évolution des réalités de terrain et d'anticiper sur les compétences émergentes par l'ajustement des programmes.
- 2 La communication externe est à améliorer grâce à une diversification des modalités, par exemple par la réalisation d'actualités sur un site attractif, de *newsletter*, d'adresses courriels propres à l'Institut pour les étudiants et les personnels, de rencontres entre les étudiants et les professionnels sous forme de *speed meetings*.

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

- 1 Le programme de formation est décrit en termes d'acquis d'apprentissage et communiqué aux étudiants. Les étudiants reconnaissent que les acquis d'apprentissage sont adaptés à leurs besoins et plébiscitent l'alternance entre les enseignements à l'Institut et les stages sur les secteurs professionnels. Ils tendent à considérer que l'Institut remplit ses missions de formation, alors même qu'il dispose d'un volume horaire moins important que celui d'une haute école, dans la mesure où les cours se limitent à trois heures quotidiennes en soirée.
- 2 Un travail apparaît nécessaire pour plus de cohérence et de coordination. À titre d'exemple, des redondances involontaires dans les cours ont été relevées et les seuils d'exigence pour les évaluations ne semblent pas homogènes et sont à harmoniser.
- 3 Un projet d'évaluation plus intégrée encore était à l'étude au moment de la visite du comité des experts.

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

- 4 Responsables et enseignants sont réactifs aux besoins des étudiants et assurent un accompagnement de proximité.
- 5 Les contenus de formations apparaissent complets : enseignements conceptuels en relation avec le métier d'éducateur, initiation à des problématiques de droit, etc. Le comité des experts a cependant relevé au cours des entretiens besoin de renforcement linguistique en français, notamment en termes de rédaction des rapports.
- 6 Les méthodes pédagogiques sont diversifiées : enseignements traditionnels, études de cas, jeux de rôles, etc.
- 7 Une banque de données concernant les lieux de stages a été constituée.

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

- 8 La charge importante de travail des étudiants en cours d'emploi est évoquée par les responsables comme une question à résoudre.

#### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande d'entreprendre un travail de cohérence et de coordination. Il serait donc pertinent de :

- institutionnaliser la coordination pédagogique ;
  - organiser, à des moments réguliers, des rencontres pédagogiques entre enseignants, en les intégrant dans le temps de travail pour les réunions les plus importantes (par exemple, au moment de la rentrée et lors de la préparation de l'année suivante).
- 2 Les évaluations gagneraient à être intégrées et regroupées en fonction des acquis d'apprentissage. Par exemple, une meilleure intégration entre stage et TFE pourrait être envisagée afin de développer la capacité d'analyse des étudiants ainsi que leur pratique réflexive. L'exploitation des résultats synthétiques des supports de formation pourrait être très structurante (réécriture synthétique du carnet de bord, analyse synthétique du carnet de stage, présentation synthétique des recherches documentaires) si, de plus, elle était mise en relation et intégrée de manière cohérente au TFE.
  - 3 Les critères d'évaluation restent à harmoniser.
  - 4 Les retours aux étudiants suite à leurs évaluations pourraient être organisés de façon systématique afin de les rendre plus formatives encore.
  - 5 Certains enseignants étant très engagés et innovants, il serait utile de mutualiser les bonnes pratiques pédagogiques en les plaçant en situation de valorisation et de reconnaissance (heures supplémentaires, primes, décharges).
  - 6 Les capacités d'expression orale et écrite sont impérativement à renforcer.

## 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 L'équipe pédagogique et administrative assure une écoute et une disponibilité reconnues par les étudiants.
- 2 Le comité des experts note également un faible nombre d'enseignants exerçant à temps plein dans la section (ce qui est apparu comme relevant d'une contrainte externe).
- 3 Les enseignants sont encouragés à suivre une formation pédagogique (CAPAES<sup>5</sup>). Le comité des experts note cependant l'absence d'une politique de formation continue.
- 4 Un projet est à l'étude en vue de dégager du temps pour assurer certaines fonctions, en particulier de coordination.

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

- 5 Le comité des experts regrette la non-utilisation de l'école virtuelle par l'ensemble des acteurs et l'absence d'une politique du numérique.
- 6 L'équipement général apparaît satisfaisant, même s'il est visible que les moyens de l'établissement sont modestes. Cela dénote une bonne gestion qui tente de proposer le mieux possible aux étudiants avec des moyens réduits : cafétéria, salle de restauration, salles comprenant des équipements d'informatique, tableaux de vidéo projection, etc.

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

- 7 Un parrainage est organisé entre les étudiants de première et deuxième années, afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivés.

### [Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 8 Le comité des experts a noté un faible taux de réponses aux enquêtes menées.
- 9 Le comité des experts regrette le peu de renseignements disponibles concernant les abandons et suivi non systématique du devenir des étudiants.

---

<sup>5</sup> Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur

Les pistes suivantes pourraient être envisagées :

- 1 Assurer une meilleure reconnaissance financière du temps investi par les enseignants dans le suivi de stage. Ces moments pourraient être intitulés « Cours techniques » au lieu de « Pratiques professionnelles » pour mieux les valoriser et les reconnaître.
- 2 Favoriser la constitution d'une politique de formation continue.
- 3 Développer les ressources matérielles et former à leur utilisation : bibliothèque matérielle et numérique, réseau wifi, école virtuelle ; établir des collaborations avec les centres de documentations locaux.
- 4 Développer le mentorat.
- 5 Améliorer le suivi du devenir des étudiants (causes d'abandon, devenir des étudiants après la formation, etc.) ; par exemple en favorisant la création d'une association d'anciens étudiants.

## 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 La direction a installé une démarche dynamique d'autoévaluation du programme en désignant deux coordinatrices qualité qui ont animé la réflexion, le recueil d'information, la création de ressources et assuré une prise en charge plus collective du processus, incluant les étudiants et anciens étudiants.
- 2 La surcharge des personnels freine parfois l'action (manque de moyens, peu de personnels titulaires, dispersion des enseignants dans divers établissements et enseignements, etc.)

#### [Analyse SWOT]

- 3 L'analyse forces-faiblesses développée dans l'autoévaluation est réaliste. Elle a permis de dégager des axes stratégiques prioritaires ainsi qu'un plan d'action.

#### [Plan d'action et suivi]

- 4 Des décisions ont été prises à l'issue de cette analyse ; des ajustements et réalisations progressifs réalisés.

### RECOMMANDATION

- 1 Le comité des experts recommande de préciser le plan d'action et les actions qui y sont prévues et de mieux montrer les liens de ces dernières avec les axes prioritaires.
- 2 Le comité des experts recommande de consolider et de pérenniser la démarche de réflexion et d'amélioration du programme entreprise à l'occasion de l'autoévaluation.

## **CONCLUSION**

Le départ de la directrice chaleureuse et engagée, dont le rôle dans le climat à la fois convivial et professionnel a été reconnu par tous. Un leadership fonctionnant dans une posture de reconnaissance a pu mobiliser des énergies bénévoles (terme qui est souvent revenu dans les entretiens). Il faudra que la prochaine direction ait une forte légitimité et assure la continuité de climat qui a été utile pour le développement de la section et d'une culture qualité.

Le processus d'évaluation interne a été ressenti comme une opportunité pour le développement de l'établissement malgré la lourdeur des tâches, le temps consacré et l'énergie déployée. La valeur ajoutée est bien identifiée par l'ensemble des acteurs. Cette dynamique doit être consolidée et pérennisée. Des recommandations ci-dessus proposent des pistes.

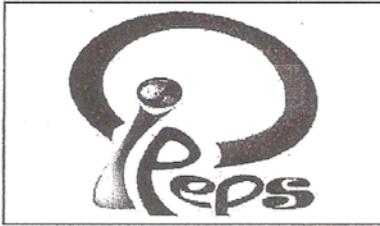
Développer la cohérence de la vision, la coordination des pratiques et l'institutionnalisation des procédures est à poursuivre. Le processus d'évaluation interne, de par les échanges qu'il a nécessités, est également à poursuivre.

## EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ L'établissement répond à sa mission de promotion sociale et aux objectifs du diplôme avec une économie de moyens.</li> <li>⇒ Il est piloté par une petite équipe réactive et engagée et se caractérise par un climat convivial reconnu par tous.</li> <li>⇒ De par sa Charte et son fonctionnement, l'étudiant est placé au centre du processus et des préoccupations.</li> <li>⇒ Le processus d'évaluation interne est venu activer une dynamique déjà existante dans la section. Il a surtout permis un travail d'explicitation et d'échange ainsi qu'un processus d'institutionnalisation.</li> <li>⇒ Il a commencé à porter ses fruits, la direction ayant procédé à des ajustements progressifs.</li> <li>⇒ La volonté de s'ouvrir au monde professionnel est visible.</li> <li>⇒ L'analyse forces-faiblesses est réaliste. Elle a permis de dégager des axes stratégiques prioritaires ainsi qu'un plan d'action.</li> <li>⇒ Des décisions ont été prises à l'issue de cette analyse, des ajustements progressifs ont été réalisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ La démarche mériterait d'être développée avec une participation plus large de parties prenantes.</li> <li>⇒ Besoin de consolider et pérenniser la démarche d'évaluation interne en l'institutionnalisant.</li> <li>⇒ Nécessité d'améliorer la communication interne et externe à améliorer.</li> <li>⇒ Nécessité de formaliser les relations avec le monde professionnel, par exemple en instituant un dispositif visant à suivre les évolutions des terrains professionnels</li> <li>⇒ Renforcement de la cohérence, par une coordination de programme</li> <li>⇒ Critères d'évaluation à harmoniser</li> <li>⇒ Politique de formation continue à destination des personnels à formaliser</li> <li>⇒ Nécessité d'assurer le suivi des anciens étudiants</li> </ul>

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Si les heures de formations comptabilisées en tant que « <i>Pratiques professionnelles</i> » pouvaient être désignées sous l'appellation « <i>Cours techniques</i> », cela permettrait à l'établissement de mieux valoriser l'intervention d'enseignants engagés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Le rôle de la direction dans cette dynamique d'établissement est indéniable. La prise de relai (départ à la retraite) est un moment particulièrement délicat, car la pérennisation du bon climat qui règne dans l'établissement se joue avec la qualité de la nomination de la prochaine direction.</li> </ul>

Récapitulatif des recommandations
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Créer un conseil consultatif composé de responsables de la section et de représentants du terrain professionnel.</li> <li>2 Institutionnaliser la fonction de coordination qualité : redéfinir sa mission, son cahier de charges, sa place dans l'organigramme ainsi que les modalités de sa reconnaissance.</li> <li>3 Créer une fonction de coordination de section afin de mieux réguler la cohérence des enseignements.</li> <li>4 Créer une fonction de mise en œuvre de la politique du numérique dans l'établissement.</li> <li>5 Considérer les temps de concertation comme des temps de travail pour une plus grande participation des enseignants aux réunions.</li> <li>6 Favoriser la création d'une association des anciens susceptible de promouvoir le développement de communautés de pratiques.</li> </ol>



Évaluation du cluster  
Psychologie, Logopédie, Éducation  
2015-2016

### Droit de réponse de l'établissement évalué

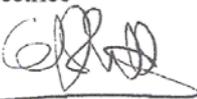
*Commentaire général éventuel :*

*Nous déclarons que le contenu du rapport correspond bien aux réalités évaluées au sein de notre établissement. Cependant, nous voulions souligner le fait qu'entre 2008 et 2016, suite aux interpellations des enseignants, des efforts substantiels ont été fournis par la direction pour dégager progressivement un plus grand nombre de périodes de pratique professionnelle afin de permettre aux professeurs en charge du suivi des étudiants d'y consacrer plus de temps.*

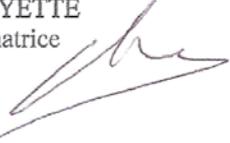
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Page	Critère	Point <sup>1</sup>	Observation de fond

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

Henrienne SBILLE  
Directrice  
  
Monique BINET  
Sous directrice  


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

Anne COYETTE  
Coordonnatrice  
  
Bénédicte LIBIOULLE  
Coordonnatrice

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



Évaluation du cluster  
Psychologie, Logopédie, Éducation  
2015-2016

### Droit de réponse de l'établissement évalué

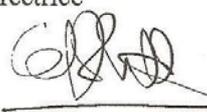
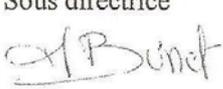
*Commentaire général éventuel :*

*Nous déclarons que le contenu du rapport correspond bien aux réalités évaluées au sein de notre établissement. Cependant, nous voulions souligner le fait qu'entre 2008 et 2016, suite aux interpellations des enseignants, des efforts substantiels ont été fournis par la direction pour dégager progressivement un plus grand nombre de périodes de pratique professionnelle afin de permettre aux professeurs en charge du suivi des étudiants d'y consacrer plus de temps.*

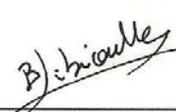
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Page	Critère	Point <sup>1</sup>	Observation de fond

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

Henrienne SBILLE  
Directrice  
  
Monique BINET  
Sous directrice  


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

Anne COYETTE  
Coordonnatrice  
  
Bénédictine LIBIOULLE  
Coordonnatrice  


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