

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

RAPPORT D'ÉVALUATION

PROMSOC Supérieur Mons Borinage

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

Comité des experts :
M. Pascal MARQUET, président
M. Pol DURAY, M^{me} Sophie MERCIER, M. Philippe R. ROVERO,
M^{me} Mallory SCHAUB-GELEY et M. Pierre VAN DEN EEDE, experts.

17 juin 2016

INTRODUCTION

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2015-2016 à l'évaluation du *cluster*¹ « Psychologie, Logopédie, Éducation ». Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné², mandaté par l'AEQES et accompagné d'un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 15 et 16 février 2016, à PROMSOC Mons-Borinage pour évaluer les programmes de bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif et de bachelier Conseiller conjugal et familial. 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 28 membres du personnel, 19 étudiants, 5 anciens étudiants, 7 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'établissement à construire son propre plan d'amélioration. Il reprend la structure du référentiel AEQES³ en cinq critères, sur lequel il s'est basé 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

Fruit de la fusion, en juillet 2014, de trois établissements d'enseignement de promotion sociale de la région montoise, PROMSOC Supérieur Mons Borinage organise 17 bacheliers, un bachelier de spécialisation et un brevet d'enseignement supérieur.

PROMSOC Mons-Borinage fait partie de l'enseignement de promotion sociale subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles et est organisé par le Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné (CPEONS). Il dépend de la Province de Hainaut, son pouvoir organisateur.

Pour les sections évaluées, le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif est dispensé sur le site d'Hornu, le bachelier Conseil conjugal et familial sur le site « Kennedy », à Mons. En 2013-2014, les étudiants du bachelier Conseiller conjugal et familial de PROMSOC Mons Borinage représentaient 33 % du nombre d'étudiants inscrits dans ce bachelier, tous établissements d'enseignement de promotion sociale confondus ; les étudiants du bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, 4 %⁴.

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

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

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

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 On constate de la part de l'établissement un engagement fort à respecter le cadre fourni par l'enseignement de promotion sociale (EPS). Cela se traduit notamment par l'alignement des programmes sur les décrets, la conformité du projet d'établissement à celui de la Province, par le strict respect des prescriptions des dossiers pédagogiques des sections.
- 2 L'établissement peut s'appuyer sur une direction qui défend la place de l'enseignement de promotion sociale, ce qui permet d'envisager des développements ambitieux, notamment dans un contexte de concurrence avec les hautes écoles et de limitation des ressources.
- 3 L'établissement a connu une transformation majeure au travers d'une fusion touchant de manière conséquente l'ensemble de ses acteurs dans leur identité, sentiment d'appartenance et leurs rôles. Dans ce contexte, un flou semble encore persister parmi les acteurs quant aux rôles respectifs, responsabilités, champs d'action.
- 4 Le comité des experts regrette l'absence d'un organigramme clair de la situation actuelle dans le DAE, regret qui se confirme au travers des échanges avec les différents acteurs qui témoignent d'un manque de clarté à ce niveau.
- 5 Le comité des experts n'a pu ni à la lecture du dossier d'autoévaluation (DAE), ni à la suite des échanges, identifier de plan stratégique spécifique à l'établissement et au niveau des programmes qui soit formalisé et diffusé. Tout au mieux ce plan stratégique est-il clair dans les esprits d'un nombre restreint de personnes (direction), sans être communiqué. Au niveau des programmes, le pilotage se met progressivement en place (fonction des coordonnateurs de secteur en devenir au moment de la visite d'évaluation externe), mais les périmètres d'action, les niveaux de responsabilité ne sont pas encore totalement définis ni appropriés.
- 6 La démarche qualité ne bénéficie pas encore de l'adhésion de tous pour en assurer le bon déroulement et l'on ne peut que craindre l'impact d'un manque de communication, collaboration, gestion collective de ce type de projet au niveau des organes décisionnels de l'établissement au demeurant peu institutionnalisés. L'absence de ces instances limite les possibilités de communication (*top-down* et *bottom-up*) et peut considérablement réduire l'implication des acteurs dans la vie de l'établissement.

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

- 7 L'établissement a introduit les démarches qualité depuis 2008 et l'AEQES a déjà évalué certains bacheliers. C'est sur cette base que s'est réalisée l'autoévaluation des deux bacheliers concernés, dont le pilotage s'enrichit des expériences préalables en la matière.
- 8 Le comité des experts salue l'existence d'une charte qualité et d'une stratégie pour en renforcer la visibilité à la fois des programmes et de l'établissement (affiches, site web). En revanche, il n'existe pas de

cellule qualité véritablement installée. Ses procédures restent à formaliser et à être pensées sur le moyen terme.

- 9 Il y a bien eu constitution de commission d'évaluation interne (CEI) dans chaque section évaluée, avec des degrés d'implication divers des parties prenantes. Le comité des experts a pu constater, au travers des entretiens, la présence de forces vives intéressées et impliquées dans la démarche qualité perçue par certains comme un processus continu, quotidien, inhérent à une certaine éthique de travail. Néanmoins, le comité des experts a aussi pu constater une certaine méconnaissance de la démarche par d'autres personnes, et s'il est vrai que tous ne peuvent pas prendre une part active, tous peuvent néanmoins être informés de la démarche, de ses résultats et des retombées attendues.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 10 L'établissement suit les modalités générales d'élaboration et de révision des dossiers pédagogiques. Le profil professionnel et le dossier pédagogique sont exploités en tant que référence. La capacité d'ajustement de l'établissement reste dès lors limitée en matière de pilotage, élaboration et révision du programme. On peut craindre une certaine lourdeur du système de conception et validation du dossier pouvant ralentir le processus d'amélioration du cursus lorsque des lacunes ou faiblesses sont identifiées. La marge de manœuvre et d'interprétation des textes officiels n'apparaît cependant pas assez exploitée.
- 11 Une évaluation des enseignements par les étudiants est prévue. Le comité des experts s'interroge néanmoins sur cette dernière, une première expérience ayant été conduite avec un succès mitigé (peu de données, taux de réponse faibles, peu d'exploitation possible des résultats). À l'annonce de la possibilité de l'instaurer au niveau institutionnel, il convient de réfléchir à comment ne pas retomber dans les mêmes problèmes.

[Information et communication interne]

- 12 L'établissement dispose d'une plateforme de communication qui couvre un nombre important de besoins et associe à celle-ci d'autres outils afin de faciliter l'accès à une information d'urgence, rapide (valves, sms) et humaine (qualité reconnue du contact avec le secrétariat, avec les enseignants).
- 13 La plateforme E-Campus, présente et exploitée, ne semble encore pas l'être à son plein potentiel et des difficultés d'accès à une information la plus juste et stable possible sont relevées (horaires globaux de formation, absence de professeurs, consignes délivrées tardivement, changement de consignes, même relatives aux évaluations).

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande de produire un organigramme clair et partagé et de le diffuser à toutes et tous, d'accompagner les collaborateurs dans la compréhension et la mise en œuvre de leur fonction (nouvelle parfois) en rapport notamment avec la répartition entre section et entre implantation.
- 2 Il est souhaitable de communiquer le plan stratégique de l'établissement, afin de fédérer les équipes autour de ce plan. Ce travail pourrait être aussi l'occasion de clarifier ou rappeler la ligne hiérarchique.
- 3 Le comité des experts suggère (pour éviter que ces exercices ne restent sans suite) que le suivi de l'évaluation s'organise formellement dans le moyen terme. La communication autour de la démarche qualité liée à l'évaluation, mais aussi indépendamment de celle-ci, gagnerait à être renforcée afin d'assurer qu'elle ne reste pas un exercice de style pour quelques personnes et pour un temps limité.
- 4 On ne peut qu'inviter l'établissement à capitaliser sur les engagements individuels que les entretiens ont révélé pour en faire une ressource au service de la collectivité. Il en va de l'adhésion des collaborateurs

aux principes même de la démarche qualité, à la mise en œuvre des changements et à l'instauration d'une dynamique d'amélioration continue.

- 5 L'évaluation des enseignements par les étudiants semble méconnue des étudiants et enseignants et compte tenu de ses enjeux, une claire annonce des objectifs, finalités, usages et méthodes associées à cette évaluation semble absolument indispensable pour son bon déroulement.
- 6 Une rationalisation de l'exploitation des adresses électroniques est à entreprendre pour profiter pleinement du fait que l'établissement met à disposition une adresse institutionnelle qui permettrait par la même occasion de développer, renforcer un sentiment d'identité et d'appartenance à l'institution tant pour les étudiants, que pour l'ensemble des personnels.

Critère 2

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

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

Dimension 2.2 : Information et communication externe

CONSTATS ET ANALYSE

[Appréciation de la pertinence du programme]

- 1 Les représentants des différents milieux professionnels rencontrés par le comité des experts font état de leur satisfaction dans la réalisation des stages, ce qui atteste de la qualité de la formation offerte.
- 2 Pour le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, le comité des experts constate que certains milieux d'exercice professionnel perçoivent l'équipe pédagogique comme pouvant davantage se remettre en question sur la réalité du terrain.

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

- 3 Aucune des équipes pédagogiques n'est actuellement engagée dans des actions de recherche. Cet engagement se limite à des intérêts personnels.

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

- 4 Le comité des experts constate le faible nombre d'enseignants experts de la profession dans le bachelier Conseiller conjugal et familial qui pourraient rendre compte de la réalité de terrain dans la formation.

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

- 5 Il est pour le moment impossible aux jeunes diplômés du bachelier Conseiller conjugal et familial de valoriser leur titre dans une perspective de poursuite d'un cursus académique. Aucune passerelle vers d'autres cursus ou formes d'enseignement supérieur n'est possible à ce jour.

[Information et communication externe]

- 6 Les informations disponibles sur le site web sur les formations évaluées ne sont que parcellaires. Elles ne permettent pas de se faire une idée exacte des différents aspects de la formation et des différentes possibilités d'insertion professionnelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande d'exploiter au maximum la part d'autonomie de l'établissement ainsi que les latitudes d'interprétations possibles laissées par le dossier pédagogique pour ajuster la formation au contexte local.
- 2 Il serait opportun d'institutionnaliser des rencontres avec les différents milieux professionnels afin d'être mieux informé des besoins en évolution de certains secteurs en vue d'ajustements éventuels des deux bacheliers évalués.

- 3 L'intégration dans le pôle hainuyer est l'occasion de favoriser des échanges avec l'Université de Mons notamment et de davantage bénéficier des résultats des recherches dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales.
- 4 Le bachelier Conseiller conjugal et familial pourrait tirer parti de l'intervention d'un nombre plus important d'experts de la profession.
- 5 Le comité des experts recommande de procéder à une actualisation régulière des informations présentées sur le site web de l'établissement, afin de refléter au mieux l'offre de formation.

Critère 3

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

Dimension 3.1 : Les acquis d'apprentissage du programme

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

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

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

CONSTATS ET ANALYSE

[Acquis d'apprentissage du programme]

- 1 Les documents mis à disposition des étudiants s'inspirent principalement des dossiers pédagogiques fournis par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils ne sont pas systématiquement diffusés au début de chaque enseignement.
- 2 Un travail d'harmonisation est en cours, notamment dans la présentation, le choix des rubriques et la formulation des acquis d'apprentissage ainsi que des modalités d'évaluation.

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

- 3 Les contenus des programmes de formation répondent à une logique de progression qui combine clairement enseignements, stages et épreuve intégrée et ceci pour les deux bacheliers.
- 4 Les conditions d'encadrement des étudiants de même que la disponibilité des enseignants sont appréciées par le plus grand nombre.
- 5 Pour le bachelier Conseiller conjugal et familial, le comité des experts note que l'équilibre entre les approches analytique, systémique et comportementale n'est pas totalement satisfaisant et que la formation ne couvre pas, à leur juste part, les dimensions du conseil aux couples et les dimensions davantage centrées sur la famille.

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

- 6 Pour le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, le comité des experts constate que la diversité des domaines d'exercice du métier d'éducateur spécialisé n'est pas totalement représentée dans les choix de stages des étudiants (les champs du handicap, de l'aide à la jeunesse, AMO⁵ au détriment d'autres secteurs d'activité tels que l'école, la psychiatrie, la gériatrie).

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

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

- 7 La modularisation ainsi que l'étalement des différentes évaluations sont diversement appréciés, du fait de la multiplication des situations d'évaluation.
- 8 Le comité des experts a constaté que les unités d'enseignement (UE) ne se succédaient pas toujours de façon optimale. Il note un manque de concertation entre enseignants ce qui peut provoquer des redondances ou une moindre pertinence de certaines UE.

⁵ Services d'aide en milieu ouvert

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

- 9 Les modalités d'évaluation ne sont pas toujours communiquées et clarifiées suffisamment à l'avance auprès des étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande de s'assurer d'une meilleure appropriation des fiches UE et des modalités d'évaluation de la part des enseignants et de mettre à disposition l'ensemble des documents et supports de cours à disposition des étudiants dès le début des enseignements.
- 2 Pour le bachelier Conseiller conjugal et familial, le comité des experts suggère de mieux justifier la répartition entre les différentes dimensions de l'exercice du métier de conseiller conjugal et familial pour en faire éventuellement un argument de visibilité et d'attractivité de l'établissement.
- 3 En ce qui concerne le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, il apparaît opportun de favoriser l'accès à tous les lieux possibles de stages et dans tous les milieux professionnels où un éducateur spécialisé peut œuvrer. Une base de données recensant ces lieux de la façon la plus précise possible pourrait être réalisée.
- 4 Le comité des experts recommande un ajustement du déroulement de la formation en fonction des impératifs de réussite d'UE à maîtriser avant un départ en stage et d'éviter autant que possible les redondances d'une année à l'autre en renforçant la coordination entre enseignants.

Critère 4

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

Dimension 4.1 : Ressources humaines

Dimension 4.2 : Ressources matérielles

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

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

CONSTATS ET ANALYSE

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

- 1 Le DAE rend compte d'une gestion prévisionnelle des emplois consécutive à la précédente fusion des établissements. Les procédures de recrutement sont strictement réglementées et respectées.
- 2 Les deux sections semblent bien dotées en personnels à la fois pour l'enseignement et pour le support administratif. Le taux d'encadrement est satisfaisant dans la mesure où il permet un enseignement différencié et en groupes restreints. Il est apprécié par les étudiants et les enseignants.
- 3 Le DAE ne fait pas état d'une véritable politique d'accompagnement et/ou de développement professionnel des enseignants et autres catégories de personnels. Les compétences des personnels ne semblent pas faire l'objet d'une évaluation régulière. Un tiers des personnes qui dispensent la formation n'ont pas de titre pédagogique. La politique institutionnelle d'accompagnement ou de développement professionnel des enseignants et autres catégories de personnels n'est pas apparente.

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

- 4 Bien que vétustes parfois, les locaux sont bien entretenus et en voie de restauration. Ils restent cependant inadaptés à des personnes à mobilité réduite.
- 5 Une bibliothèque, virtuelle ou physique, et un local étudiants font défaut pour une réalisation optimale du travail des étudiants. Le projet d'anciens étudiants de mettre en place une bibliothèque apparaît surprenant dans le contexte de la fusion d'établissements indépendants et des moyens qui ont été ou auraient dû être mis en place pour le faire.
- 6 Les plateformes E-campus et Moodle® sont accessibles aux étudiants, mais elles restent, pour le moment, peu utilisées. Des formations à leurs fonctionnalités à l'intention des enseignants et des étudiants sont prévues.

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

- 7 L'équité en matière d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants des deux formations est avérée. Des personnels sont attachés à veiller à ces questions (secrétariat, conseillère en orientation, etc.) et la grande disponibilité des enseignants y contribue également.

[Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 8 L'établissement a une image assez précise du profil des étudiants qui fréquentent les sections évaluées et des obstacles à leur réussite, UE par UE.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande à la direction de veiller à stabiliser les enseignants en place, de manière à favoriser l'investissement dans des projets institutionnels et la mise en place d'équipes pédagogiques plus efficaces. Une formation continue et institutionnalisée des enseignants pourrait être envisagée dans ce sens.
- 2 Une réflexion devrait être engagée sur l'emploi des technologies numériques utiles à l'apprentissage et sur la mise à disposition de ressources pédagogiques.
- 3 La disponibilité et l'engagement des différents personnels auprès des étudiants ne doivent pas empêcher l'institution de s'intéresser aux étudiants en difficultés (et ce, en regard du taux d'abandon important).
- 4 Les statistiques de réussite et la connaissance de la population étudiante pourraient être mieux exploitées pour procéder à des ajustements des programmes de formation et ainsi en améliorer la réussite.

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 démarche d'autoévaluation a été mise en œuvre conformément au cadre établi par l'AEQES et s'est appuyée sur une CEI par section, constituée de personnes volontaires. Le DAE ne fournit que peu d'informations sur le fonctionnement des CEI (fréquence des rencontres, PV, etc.). Il ressort toutefois que les commissions ne comportaient pas toujours de membres du personnel administratif ou de représentants du monde professionnel.
- 2 Le DAE n'a pas été diffusé auprès des différentes catégories de personnels ni, semble-t-il, auprès des participants aux CEI. Les différentes parties prenantes n'ont donc pas eu connaissance du plan d'action qui en est ressorti.
- 3 La démarche qualité fait désormais partie de la culture professionnelle de l'établissement en ce que l'ETP (équivalent temps plein) dévolu à cette mission est mobilisé pour la réalisation des DAE des vagues successives d'évaluation. Se pose toutefois la question du suivi dans la durée des actions mises en œuvre à la suite de l'exercice d'autoévaluation.

[Analyse SWOT]

- 4 Une analyse SWOT est réalisée. Elle est sincère et lucide pour les deux bacheliers. Les opportunités et les risques ne figurent cependant pas dans l'analyse SWOT du bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif.
- 5 Les entretiens confirment les principales forces et faiblesses identifiées, à la fois communes aux deux bacheliers (communication interne, stages et coordination pédagogique) et particulières à chaque bachelier (cohérence interne du programme pour le bachelier Éducateur spécialisé et profil professionnel pour le bachelier Conseiller conjugal et familial).

[Plan d'action et suivi]

- 6 Les priorités d'action présentées au début de la visite ont été réduites à trois axes stratégiques au lieu des quatre initialement envisagées dans le DAE. Les entretiens avec les différentes parties prenantes font ressortir la nécessité d'un plus grand engagement dans la démarche de transformation de l'établissement de la part des personnels, mais aussi des étudiants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande que les actions entreprises à la suite de la rédaction du DAE ne soient pas délaissées au détriment de la gestion des futurs exercices d'évaluation qui se présenteront. Des outils de suivi et des appuis sur des personnes-ressources dans les sections peuvent assurer le relai après le lancement de ces actions.
- 2 Ce plan d'action devra être affiné et complété par des échéances, des responsables d'action identifiés, des indicateurs de réussite, des livrables.
- 3 Un effort d'information des objectifs poursuivis reste à faire en direction des enseignants pour les faire adhérer aux changements en cours.
- 4 Le comité des experts recommande de mettre en place des modalités institutionnelles de remontée d'informations sur le quotidien de la formation dans chaque section, sur le fonctionnement des équipes pédagogiques et sur les attentes des lieux de stages et du milieu d'exercice professionnel.

CONCLUSION

PROMSOC Supérieur Mons-Borinage se présente comme un établissement qui résulte de la fusion de trois établissements de promotion sociale de plus petite dimension, qui a consisté à réunir les formations supérieures qu'elles dispensaient en les séparant des formations secondaires (avec PROMSOC Secondaire Mons- Borinage). Cette mutation institutionnelle récente, qui s'inscrit dans une vision stratégique portée par la direction, s'accompagne d'une réorganisation de la gouvernance et des procédures administratives. Cette réorganisation, bien que déjà formalisée dans la distribution des titres et des responsabilités des membres de l'équipe de direction et de l'équipe administrative, nécessite encore d'être mieux communiquée auprès des enseignants et des étudiants. Au-delà des titres des personnes, la délimitation des fonctions particulières des uns et des autres se réalise progressivement, à mesure que les chantiers s'ouvrent, sous l'impulsion de la démarche qualité.

Il reste toutefois à accompagner cette redéfinition des rôles et celle de l'évolution des programmes en cours d'une démarche participative, qui permettrait d'atténuer la logique de consommation de l'offre de formation de la part des étudiants et de limiter le risque de réduire les enseignements à des prestations pédagogiques minimalistes. Des volontés individuelles se dessinent clairement, il reste à les mettre en synergie.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none">⇒ Engagement fort de l'établissement dans les valeurs de la promotion sociale⇒ Existence d'une charte qualité à l'échelle de l'établissement⇒ Suivi strict des dossiers pédagogiques dans la mise en œuvre des formations évaluées⇒ Plateformes de communication et de dépôt de documents pédagogiques opérationnelles⇒ Qualité de la formation du point de vue des professionnels⇒ Bonnes conditions d'encadrement des étudiants et de dotation en personnels administratifs et techniques⇒ Disponibilité et accessibilité des équipes enseignantes⇒ Locaux et équipements satisfaisants et bien entretenus⇒ Politique de développement du numérique en soutien à l'enseignement⇒ Existence de moyens en personnel et de procédures d'aide à la réussite⇒ Bonne connaissance des trajectoires et des difficultés éventuelles des étudiants⇒ Sincérité de l'analyse SWOT	<ul style="list-style-type: none">⇒ Redéfinition de la place de chacun à la suite de la fusion récente⇒ Plan stratégique non communiqué à l'ensemble des acteurs⇒ Adhésion à la démarche qualité encore à consolider⇒ Instances de régulation et de prise de décision peu institutionnalisées ou peu mobilisées⇒ Marge de manœuvre et d'interprétation des textes officiels pas assez exploitée⇒ Approche de l'évaluation des enseignements à reconsidérer⇒ Liens avec la recherche en Sciences Humaines et Sociales très indirects⇒ Absence de passerelle pour le bac. Conseiller conjugal et familial⇒ Mise à jour des informations sur le site web de l'établissement⇒ Diffusion des documents en soutien aux enseignements et modalités d'évaluation non systématique⇒ Contenus de formation peut-être trop orientés sur le couple (bac. Conseiller conjugal et familial)⇒ Certains aspects de la diversité du métier d'éducateur peut-être occultés⇒ Quelques redondances dans les programmes⇒ Absence d'incitation claire à la formation continuée et d'accompagnement au développement professionnel⇒ Absence de bibliothèque dans les locaux⇒ Taux d'abandon importants

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ S'appuyer sur les personnes les plus engagées et convaincues de l'intérêt de la démarche qualité ⇒ Profiter du regard des professionnels à l'occasion de rencontres plus formelles ⇒ Appartenance au pôle hainuyer et proximité de l'Université de Mons ⇒ Proposer des finalités de Master liées et à la recherche appliquée et aux métiers émergents 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Manque de clarté des prérogatives des personnes de l'équipe administrative et de l'équipe de direction dans la nouvelle structure résultant de la fusion ⇒ Faible nombre de professionnels dans le bachelier Conseiller conjugal et familial ⇒ Certains enseignants n'ont pas de titre pédagogique ⇒ Incertitude sur le suivi des actions entreprises à la suite de l'exercice d'autoévaluation, compte tenu des moyens disponibles

Récapitulatif des recommandations
<ol style="list-style-type: none"> 1 Produire un organigramme clair et partagé, en vue de faciliter le positionnement des différentes fonctions et personnes 2 Formaliser et diffuser un plan stratégique, en vue de mieux mobiliser les personnels 3 Mieux communiquer autour de la démarche qualité et de ses effets attendus, ce qui la rendrait plus efficace en augmentant le nombre de personnes prêtes à s'engager dans les transformations identifiées 4 Réactiver et faire fonctionner les instances de débat contradictoire et de prise de décisions 5 Les modalités de communication individuelles et collectives (messagerie et site web) mériteraient d'être remises à plat 6 Harmoniser la production et la diffusion des documents supports de cours 7 Mieux justifier des choix ou des restrictions à certains aspects des métiers de conseiller conjugal et familial ou d'éducateur spécialisé 8 Supprimer les éventuelles redondances dans les programmes 9 Stabiliser les équipes enseignantes et accompagner le développement professionnel par de la formation continuée 10 Mieux anticiper ou se prémunir contre les taux d'abandon importants 11 Assortir le plan d'action d'un échéancier et d'indicateurs de réussite et maintenir un suivi des actions entreprises



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

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Page	Critère	Point ¹	Observation de fond
6	2	Constats et analyse – Point 2	Ce constat ne me semble pas en adéquation avec le retour que nous avons des professionnels. Pourriez-vous nous éclairer davantage sur ce point ?
6	2	Constats et analyse – Point 3	L'enseignement de promotion sociale ne participe pas à des projets de recherche fondamentale.
6	2	Constats et analyse – Point 4	Le bachelier Conseiller conjugal et familial n'est formé qu'en enseignement de promotion sociale Il n'existe pas de master de la profession. Les experts de la profession sont dès lors peu nombreux sur le marché de l'emploi. Dans cette perspective, leur recrutement est difficile.
8	3	Constats et analyse – Point 5	Des enseignants ayant une vision systémique dispensent des cours au sein de la formation.
8	3	Constats et analyse – Point 6	A travers les stages, il est demandé aux étudiants de choisir trois types différents de population tout au long de leur cursus. Les domaines d'exercice du métier d'éducateur spécialisé tels que l'école, la psychiatrie et la gériatrie sont exploités au même titre que les autres domaines.

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

BLONDEAU Alain, directeur



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

HUPEZ Valentine DUPONT Annie

