



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

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

RAPPORT D'ÉVALUATION

Haute École de Bruxelles (HEB)

Bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif

Comité des experts :

M^{me} Élisabeth BAUTIER, présidente

M^{me} Brigitte ALBERO, M^{me} Isabelle ISERENTANT,

M. Cathal de PAOR et M. Pierre van den EEDE, experts.

12 juillet 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 par un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 19 et 20 mai 2016 à la Haute École de Bruxelles (HEB) 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 sa visite d'évaluation, le comité a eu l'occasion de s'entretenir avec 3 représentants des autorités académiques, 24 membres du personnel, 18 étudiants, 5 diplômés et 5 représentants du monde professionnel.

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

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

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

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

² Composition du comité des experts et bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres disponibles sur : http://aeqes.be/experts_comites.cfm (consulté le 2 mars 2015).

³ AEQES, *Référentiel d'évaluation AEQES*, 2012, 4 p. 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 2015).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

La Haute Ecole de Bruxelles (HEB) est une institution dont le pouvoir organisateur est la Communauté française. Elle comprend quatre catégories : pédagogique, économique, technique et sociale. La catégorie pédagogique, plus connue sous le nom de Defré, est installée avenue Defré, 62 à Bruxelles. Outre le programme Éducateur spécialisé en accompagnement psychoéducatif, elle comprend les sections Préscolaire, Normale primaire, Normale secondaire, Normale technique moyenne, ainsi que les spécialités Orthopédagogie, Accompagnement en milieux scolaires, Intégration des technologies nouvelles au service de l'enseignement et Sciences et techniques du jeu.

En 2013-2014, les étudiants du bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif de la HEB représentaient 14 % du nombre d'étudiants inscrits dans ce bachelier, toutes hautes écoles confondues⁴.

⁴ Source : SATURN (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

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 fonctionne en conformité avec les structures décrétales. Le comité des experts souligne la réactivité de la HE par rapport aux modifications législatives (qu'elle envisage d'ailleurs comme des opportunités). La HE a su tirer parti du cadre formel qui lui est imposé.
- 2 Une Charte, document de référence, a été rédigée ; elle décrit les fonctionnements et la nature des engagements de chacun des acteurs. Le comité donne acte d'une organisation clairement présentée de la haute École et de la catégorie pédagogique. Au-delà de l'existence de cette Charte, compte tenu du caractère récent de la direction, le projet d'établissement n'apparaît pas encore de façon évidente.
- 3 Le comité des experts souligne la volonté de la section de s'appuyer sur des démarches collégiales et ascendantes. Elle a ainsi créé des organes non décisionnels comme le conseil de coordination de la section éducateur spécialisé qui élabore les demandes à faire remonter aux différents conseils. Les référents de section désignés puis approuvés par les pairs ont une fonction de relai dans les deux sens (deux référents de section pour le cursus évalué), des extérieurs (les professionnels) peuvent y être invités. Un procès-verbal des réunions est établi et transmis aux instances décisionnaires.
- 4 Le comité des experts a cependant observé que cette volonté de collégialité comme de consultation des différentes parties prenantes accroît la lourdeur et ralentit les prises de décision. La conséquence, qui peut sembler paradoxale, est le recours fréquent des différents acteurs (enseignants et étudiants) au circuit court que constitue le rendez-vous avec la direction pour obtenir plus rapidement satisfaction.
- 5 La section a le souci de respecter l'obligation décrétales d'inclure les étudiants dans la gouvernance. Malheureusement, les possibilités de répondre aux demandes des étudiants concernant l'aménagement des études (étalement des évaluations, par exemple) sont limitées ; dès lors, la section court le risque d'une démobilitation de leur part. Cela conduit également à ce que le conseil étudiant se consacre à des tâches qui ne sont pas sa priorité institutionnelle (installation de micro-ondes dans le hall), ou n'assume pas assez son rôle de relai auprès des étudiants de la section – ceci étant sans doute dû à la multiplicité des tâches confiées à ses membres.
- 6 La fusion avec la Haute École Paul-Henri Spaak sera effective à la rentrée, elle a été préparée de longue date et mise en place grâce à un travail impliquant les différents personnels des deux établissements. La fusion n'entraîne pas de crainte de la part des personnels rencontrés, il est vrai qu'elle touche très faiblement le cursus évalué.

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

- 7 La démarche qualité est effective dans ses modalités d'organisation. Ainsi, une commission qualité est permanente au niveau de l'établissement depuis 2005, et depuis 2006 au niveau de la catégorie pédagogique. Elle est composée de la direction, des directeurs des catégories, des trois coordonnateurs qualité de catégorie, un étudiant, le coordonnateur qualité de la HEB et de représentants du personnel administratif, technique et ouvrier. La haute école a engagé en 2004 une coordonnatrice à temps plein. La

commission élabore un bulletin d'information de la commission ainsi que les questionnaires destinés aux diplômés et plus généralement aux enquêtes ; elle est censée suivre l'actualisation des plans d'action. Des commissions qualité de section ont également été mises en place et la liaison entre les différents niveaux de commission qualité dans l'établissement paraît assurée. Les missions de ces différentes commissions sont clairement explicitées.

- 8 Il est certain que l'évaluation externe a donné une impulsion pour un retour critique sur les pratiques existantes, elle a mobilisé les différents acteurs qui se sont révélés impliqués, les étudiants y compris. Afin de conserver la mobilisation, une démarche de révision annuelle des plans d'action (trois plans depuis deux ans) a été mise en œuvre. Au demeurant, ces révisions annuelles, qui n'ont pas vocation à être multipliées, font courir le risque de ne pas réussir à conduire un plan d'action à terme, de minorer la formulation de priorités et la hiérarchisation des décisions à prendre.
- 9 Si cette mobilisation de tous et de chacun en vue de l'autoévaluation est réelle, elle ne peut cependant pas être assimilée à une culture de l'évaluation et de la qualité. Ainsi, les résultats des enquêtes n'irriguent pas suffisamment le pilotage de l'établissement ; l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) a bien été mise en place mais les réponses aux enquêtes n'ont concerné qu'un tiers des participants. Au demeurant, leur format vient d'être révisé pour une meilleure adéquation à la section. Le comité des experts souligne toutefois le travail réel d'élaboration des grilles et pour leur traitement.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 10 La section a mis en place des groupes de travail pour l'application du décret Paysage. Le programme en cours répond aux nécessités légales. Si le comité des experts salue la réactivité de l'établissement dans la mise en place des réformes, il constate également que dans les délais impartis pour sa mise en place, l'organisation actuelle est plus formelle que formatrice, il a conscience au demeurant de la tension introduite par le décret entre d'une part, les contraintes de modularisation et quadrimestrialisation et les évaluations qui s'ensuivent, et, d'autre part, les exigences d'une formation dans la durée, la maturation des changements chez les étudiants et la progression des contenus.
- 11 Les professionnels sont insuffisamment présents dans la révision des programmes, l'intervention des maîtres de formation pratique existe certes, mais ne peut remplacer celle des professionnels.

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

[Information et communication interne]

- 12 Globalement, la communication interne fonctionne bien. Les outils sont présents (intranet, extranet, gestion administrative, plateforme Claroline pour le e-learning) ; cependant, leur appropriation par les utilisateurs est encore à améliorer, une meilleure communication à cette fin pourrait être effectuée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Même si les professionnels sont invités si nécessaire au conseil de coordination de la section, le comité des experts recommande une institutionnalisation de leur présence, même à titre consultatif. Cela permettrait à la section de prendre en considération les évolutions des possibilités et terrains d'emploi, sans dépendre des opportunités de contact ou des relations interindividuelles. La rencontre annuelle, qui semble être la pratique actuelle, n'est pas suffisante pour y parvenir.
- 2 Un juste milieu est à trouver dans la gestion et la politique de l'établissement entre la mise en œuvre des différents conseils et leur fonctionnement institutionnel décentralisé, avec les lenteurs afférentes aux processus de décision de ces instances, et la rapidité des décisions qui peuvent être prises en réponse à des demandes passant par des rendez-vous individuels avec la direction. Il s'agit d'atténuer le décalage

temporel existant entre les différents lieux de décision afin de garder les enseignants comme les étudiants mobilisés sur le fonctionnement de la section.

- 3 La nouvelle mouture du programme de formation doit encore être stabilisée et réfléchi. Il conviendrait d'inclure davantage les parties prenantes externes (monde professionnel) et les étudiants dans un processus de révision périodique des programmes.

Critère 2

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

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 L'un des objectifs majeurs déclaré dans le programme est de former des praticiens autonomes et réflexifs. L'établissement se donne les moyens de mettre ce dernier objectif en œuvre. Des séminaires de pratiques réflexives sont organisés.
- 2 La section fait le choix, totalement assumé, de se centrer toujours davantage sur la personne tout au long de la formation. Le comité s'interroge sur la pertinence de ce choix en tant que principe organisateur de la formation. Ce principe pourrait en effet faire courir le risque d'une sur-centration sur des dimensions intersubjectives, au détriment de la formation intellectuelle et de l'appropriation des savoirs théoriques attendus.

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

- 3 Un travail important a été fait pour mettre le programme et son organisation en adéquation avec le décret Paysage. Si la mise en conformité a été la priorité, le comité des experts constate que la pertinence du programme doit encore être élaborée. Le comité des experts a été sensible à l'argument de l'inadéquation entre certaines mesures du décret et les nécessités pédagogiques de la formation des éducateurs (par exemple la quadrimestrialisation), mais il a été également sensible à certaines incohérences dans l'organisation chronologique de la formation (des enseignements utiles aux stages pouvant intervenir après leur déroulement).
- 4 La grande variété des domaines professionnels visés par cette formation est une difficulté pour assurer la pertinence de ce programme. La section semble avoir fait le choix de dispenser un programme très général ; ce sont les stages qui assurent le volet « spécialisation », ainsi qu'un module supplémentaire et optionnel. Ce choix n'est peut-être pas encore assez abouti pour être tout à fait satisfaisant.
- 5 L'adaptation à la spécificité du public est un point positif. Cependant, ces spécificités, le niveau des étudiants à l'arrivée en formation en particulier, conduisent parfois à réduire le degré d'exigence attendu d'un enseignement de niveau 6 ce qui entrave la poursuite d'études des étudiants qui la souhaitent, la différence de niveau avec l'université étant alors une cause d'abandon.

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

- 6 Le comité des experts salue l'importance que la section accorde à la recherche, plus précisément à la recherche appliquée (exemples de thèmes : prise en charge du collectif et de l'individuel, conceptualisation des gestes professionnels, etc.). L'aide se présente sous forme d'aide aux enseignants en temps libéré, en ressources budgétaires. De plus, un quart de temps est consacré à la coordination administrative de la recherche ; c'est un point remarquable. Cependant la recherche ne semble pas pour autant irriguer l'enseignement.
- 7 Le comité des experts salue la création prochaine d'un comité des anciens étudiants. Ce réseau est susceptible de créer des liens entre la formation et les attentes du terrain.

- 8 La section a élaboré un Carnet Orange permettant l'évaluation des stagiaires par les acteurs de terrain, maitres de stage. Ce Carnet, qui a demandé un travail considérable, devra sans doute encore être travaillé après avis des professionnels concernés afin qu'il soit compris et utilisé par tous.
- 9 L'EEE qui est en œuvre de façon partielle depuis 2011 tous les deux ans est un sujet en voie d'amélioration, cependant, elle n'est pas encore un outil de pilotage.

[Information et communication externe]

- 10 Un personnel est dédié à la communication externe, il travaille avec une agence de publicité (plan media). La section organise des journées portes ouvertes, un stand au salon des étudiants, a créé un site internet spécifique à la catégorie, utilise le réseau des HE.
- 11 La section s'est dotée d'un site web spécifique et efficace. Les futurs étudiants y ont la possibilité, grâce au travail réalisé par le service Informatique, de s'y inscrire en ligne et de pré-charger les documents nécessaires à leur inscription, et ce, afin de leur éviter des déplacements inutiles jusqu'au service inscription.
- 12 Compte tenu du succès rencontré par la section, aucune publicité n'est véritablement nécessaire : la présence de l'Institut Defré comme école de formation d'éducateurs spécialisés est bien connue par les acteurs du domaine social et éducatif à Bruxelles, tout comme dans les régions qui l'entourent. La visibilité de la section est également générée par les activités d'apprentissage et de recherche qui s'ouvrent vers l'extérieur.

RECOMMANDATIONS

- 1 Un retour plus fréquent sur les exigences d'un enseignement de niveau 6 du référentiel est important pour sous-tendre la réflexion sur la pertinence du programme. La centration de la formation sur la personne et la relation à l'autre ne peut se faire au détriment de la formation intellectuelle de l'éducateur.
- 2 La création du comité des anciens étudiants gagnerait à être accompagnée d'une institutionnalisation de la consultation des professionnels.
- 3 L'EEE reste encore à affiner afin d'en faire un outil utile à la majoration de la pertinence du programme.

Critère 3

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

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 fiches de présentation des acquis d'apprentissage des modules sont rédigées et disponibles. Elles sont formulées selon la taxonomie de Bloom, sous forme de verbes d'actions de façon à former un praticien doté de capacité et habitudes réflexives. Cependant, les compétences ne sont pas toujours référées à des savoirs à mobiliser, moins encore à un niveau supérieur de savoirs, au demeurant requis par la profession. Les caractéristiques individuelles, la connaissance de soi ne sont pas suffisantes pour les acquérir.
- 2 La visibilité de ces fiches et plus encore leur appropriation sont à améliorer, car elles ne sont pas encore une référence pour les différents acteurs de la formation, étudiants y compris.
- 3 Ces fiches sont complétées par le Carnet Orange (cf. critère 2) qui concerne davantage les dimensions professionnelles des acquis. Ainsi, les activités d'intégration professionnelles (AIP) font l'objet d'un carnet spécifique qui décrit les objectifs de chaque année au regard de la construction professionnelle (organisation des stages, objectifs et évaluation).

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

- 4 Le comité des experts salue l'organisation de Séminaires pratiques de réflexivité professionnelle (SPRP) permettant de développer chez les étudiants la capacité de réflexivité attendue.
- 5 Le comité des experts salue également la liberté pédagogique laissée aux enseignants. Néanmoins, celle-ci a un revers : les différences de formation en fonction du groupe dans lequel les étudiants sont inscrits. Le comité des experts a ressenti un sentiment d'inéquité entre les étudiants que l'on retrouve d'ailleurs mentionné dans l'analyse SWOT de l'établissement qui signale un manque d'homogénéisation des enseignements. Une telle hétérogénéité y compris dans des enseignements portant le même intitulé est un frein à la modularité. En effet, les acquis entre groupes d'étudiants ne sont pas équivalents ce qui freine pour certains leur adaptation aux cours suivants et leur réussite dans les apprentissages.
- 6 Dans le même sens, l'encadrement des stages et des épreuves intégrées n'est pas assuré de façon équivalente pour tous.

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

- 7 Si la mise en conformité au décret concernant l'organisation des enseignements est achevée, la cohérence interne du programme en termes de progression, de préparation aux stages reste à travailler. Si, indéniablement, la section a installé des habitudes d'échanges réguliers entre enseignants que le comité des experts salue. Pourtant, le comité des experts souligne également qu'il reste à réaliser un travail important de mise en cohérence des UE et au sein des UE et de l'agencement du programme que ces échanges devraient permettre.

- 8 La modularisation des programmes imposée par décret représente sans doute un risque potentiel pour la cohérence d'ensemble du programme (en particulier sur l'aspect « progression des apprentissages »). Cette réalité constitue un point de vigilance.
- 9 Les unités d'enseignement (UE) et leurs composantes ne semblent pas mises en relation avec les ECTS, en tant qu'ils correspondent à la charge de travail.
- 10 LE TFE est décrit et cadré dès la 2^e année (choix du promoteur et thème) par des réunions et un fascicule ; un cours spécifique lui est consacré, il en est de même en 3^e année. Un groupe de travail sur les questions du TFE a été mis en place. Le comité des experts souligne qu'il est important de garder en mémoire que le TFE est censé mobiliser des savoirs et ne peut se réduire à un rapport de stage, même élaboré.
- 11 La formation est organisée en fonction d'une centration différente sur les trois années (autour de la connaissance de l'autre, puis de soi) afin d'assurer une formation progressive à la compréhension des dimensions subjectives et intersubjectives. Cette organisation lui donne une cohérence évidente, mais en assure-t-elle la pertinence ; l'objectif de la formation est-il réductible à l'accompagnement des étudiants dans leurs difficultés individuelles et personnelles propre à leur parcours de vie (cf. critère 2) ? Ce peut être nécessaire mais non suffisant.

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

- 12 Le comité des experts apprécie le travail réalisé sur le Carnet Orange (évaluation des pratiques professionnelles). Il note que le travail est encore à poursuivre : le carnet est encore trop dense, trop détaillé, parfois trop jargonnant pour les professionnels ; de plus, dans sa présentation matérielle, la place est insuffisante pour les commentaires écrits qui ne peuvent être qu'élaborés et la prise en considération des spécificités des lieux de stage n'est pas assurée.
- 13 Concernant l'évaluation du TFE, la place des professionnels est sans doute à revoir : la suspension de leur rôle de lecteur est à interroger, ainsi que l'adéquation de leur domaine d'expertise professionnelle avec leur place dans tel ou tel jury.

Droit de réponse de l'établissement

- 14 La section entreprend de mener une réflexion sur l'évaluation des UE afin de parvenir à des épreuves intégrées par module ce qui permettrait d'alléger la charge d'examens des étudiants. Cette réflexion est la bienvenue car la charge de travail des étudiants est, à certains moments, trop importante.

RECOMMANDATIONS

- 1 La rédaction des fiches « descriptifs de cours » pourrait s'effectuer en référence aux acquis et compétences d'un enseignement de niveau 6 de certification afin de rendre le programme plus cohérent dans ses finalités.
- 2 En effet, une attention plus grande à l'acquisition de savoirs de haut niveau (le bachelier étant un enseignement de niveau 6 du cadre francophone des certifications⁵) est sans doute nécessaire.
- 3 Une plus grande homogénéisation des enseignements ne signifie pas leur standardisation pédagogique, mais la fréquentation nécessaire par tous les étudiants des mêmes contenus d'enseignement. Cette nécessité doit être liée à une mise en cohérence des programmes.

⁵ Annexe I^{re} au Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études – Cadre des certifications de l'enseignement supérieur en Communauté Française (niveaux 5, 6, 7 et 8 du Cadre des Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie).

- 4 Il est important d'assurer un encadrement des stages et des épreuves intégrées identique pour tous.
- 5 En attendant que des épreuves intégrées par module soient mises en œuvre, sans doute faudrait-il éviter que les étudiants aient à repasser toutes les épreuves d'un module quand une seule n'a pas été validée positivement. Le texte du décret étant ambigu sur ce point, il est possible d'aménager ce qui pénalise grandement les étudiants.

Droit de réponse de l'établissement

Critère 4

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

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 La procédure de recrutement des enseignants est clairement décrite (parution de l'offre d'emploi, sélection des dossiers, audition devant des membres du conseil de catégorie, grille critériée de recrutement, accueil par les collègues et accompagnement, passage par deux CDD avant le CDI). Une partie des enseignants a un passé professionnel, certains sont encore des professionnels.
- 2 L'établissement opère une évaluation des enseignants par un entretien à la fin de la 1^{re} année de leur entrée en fonction.
- 3 La disponibilité des enseignants est saluée de façon unanime, mais leur surcharge de travail est importante et l'encadrement des TFE en souffre sans doute. L'accroissement du nombre d'étudiants est devenu un réel problème, y compris rapporté au nombre d'encadrants administratifs ou enseignants.
- 4 Les enseignants sont inscrits dans une logique de formation continue et sont nombreux à avoir une qualification universitaire de niveau master. Cependant, il n'y a pas de plan de formation établi par l'établissement ou la section, les démarches de formation comme de recherche semblent relever d'initiatives personnelles.
- 5 Les enseignants sont nombreux à être responsables de groupes de travail ou de commissions.
- 6 Le comité des experts soutient l'intérêt du recrutement de maîtres de formation pratique ; il répond au besoin de l'aspect pratique de la formation (liens avec le terrain). La complémentarité entre les différents types d'enseignement peut ainsi être plus aisément assurée.

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

- 7 Le service informatique est en mesure de créer des logiciels adaptés performants et tout à fait pertinents. La section possède un outil de gestion administrative pour le secrétariat (notamment pour les inscriptions, la gestion des bases de données en interne, etc.). Le comité des experts souligne que les informaticiens fournissent l'environnement numérique sur mesure, correspondant aux besoins de l'usage.
- 8 Les moyens matériels mis à disposition des étudiants et des enseignants sont importants. La bibliothèque est riche et les demandes d'achat des enseignants et des étudiants sont le plus souvent satisfaites ; la section dispose également de nombreuses ressources audiovisuelles et d'une ludothèque. Le comité des experts salue la politique de la section qui permet un suivi des études dans de bonnes conditions matérielles.
- 9 Certains supports de cours sont mis en ligne. Néanmoins, tous les enseignants sans exception donnent au minimum aux étudiants les références bibliographiques indispensables au cours, des notes de cours.
- 10 Les syllabi sont vendus aux étudiants, mais ils ne sont pas disponibles pour tous les cours.

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

- 11 Bien que se voulant disponible, le secrétariat est actuellement insuffisamment ouvert pour accueillir les étudiants dans de bonnes conditions. Les demandes des étudiants sont trop importantes par rapport aux horaires d'ouverture du secrétariat. Néanmoins, l'ouverture d'un bureau d'accueil permanent pour les étudiants est prévue pour le mois de septembre 2016.
- 12 Les services d'aide à la réussite comme le service pour les étudiants aux besoins spécifiques sont bien présents dans l'établissement, à la satisfaction des usagers.
- 13 La section a mis en place une permanence d'aide à la rédaction et un séminaire d'accompagnement du TFE.
- 14 La HEB présente une vraie politique de mobilité des étudiants à l'international ; ces possibilités de mobilité existent et sont connues des étudiants. Elles sont valorisées par l'établissement. Une aide sociale et financière pour les étudiants qui souhaitent partir en mobilité est assurée. Le comité des experts s'est interrogé sur le choix d'une mobilité lointaine, certes appréciée par les étudiants afin de connaître d'autres cultures et situations professionnelles, mais au détriment d'une mobilité européenne (en France, par exemple) peut être plus aisée à organiser, à suivre d'un point de vue administratif et plus formatrice par la connaissance d'autres systèmes de formation et d'emploi des éducateurs proches de la situation locale.

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

[Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 15 Les enquêtes existent et les résultats sont communiqués. En revanche, ceux-ci ne sont pas encore suffisamment utilisés pour la révision et le pilotage du programme.

RECOMMANDATIONS

- 1 Il semble nécessaire de garantir la mise à disposition de syllabus pour tous les cours.
- 2 Le comité des experts comprend la nécessité d'avoir réduit les heures d'ouverture du secrétariat aux étudiants au moment des inscriptions. Cependant, cette limitation a été pérennisée au détriment de l'aide et de la disponibilité. Il apparaît nécessaire d'élargir les plages horaires du secrétariat étudiant. Il est également possible de développer une foire aux questions (FAQ) sur l'intranet qui viendrait s'ajouter aux réponses aux mails ou messages sur facebook, notamment, pour désengorger le secrétariat ou de permettre certaines demandes via les outils numériques.

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 L'autoévaluation a conduit à la mise en place d'une commission qualité spécifique dans laquelle l'ensemble des acteurs sont représentés ; un WIKI Qualité sur Claroline a permis une écriture progressive et débattue ; de plus, une expérience des évaluations précédentes dans la catégorie pédagogique et à la HEB a été très utile. La démarche mise en œuvre a permis l'implication du plus grand nombre par les différents canaux (entretiens, questionnaires en ligne et rapport final en ligne, etc.)
- 2 Les parties prenantes ont été et se sont donc impliquées, même si certaines d'entre elles ont eu le sentiment que leurs propositions et remarques ont été édulcorées dans la présentation.

[Analyse SWOT]

- 3 Le comité des experts salue la lucidité de l'analyse dans ses dimensions positives, comme dans les points à améliorer. Cependant, l'opérationnalisation des conclusions qui en sont tirées n'apparaît pas encore clairement. Les résultats de l'analyse ne pilotent pas encore la révision des programmes.

[Plan d'action et suivi]

- 4 La section a opéré un travail très important de rédaction de son plan d'action et l'actualise régulièrement. Elle s'est appliquée à réviser à deux reprises le plan d'action présenté dans le DAE (dossier d'autoévaluation) et une nouvelle version suivra la visite du comité des experts. Au demeurant, le plan reste peu priorisé et peu de choses sont explicites concernant les réalisations précédentes du plan d'action, y compris les actions dont le calendrier annoncé prévoyait la mise en œuvre avant la visite.
- 5 Les actions à conduire sont énoncées sous une forme trop vague et ne pouvant se concrétiser aisément par une modification de l'existant dans de nombreux cas, il s'agit seulement de « veiller à... » ou, au mieux, de mettre en place un dispositif de réflexion. Dès lors, les objectifs n'apparaissent pas de façon suffisamment spécifiée et ne peuvent guère entraîner les mobilisations nécessaires des acteurs concernés.
- 6 Dans le même sens, les échéances des actions à conduire ne sont pas clairement définies, et les responsabilités sont énoncées de façon très floue (la direction, le conseil de coordination de la section, etc.).

RECOMMANDATIONS

- 1 La collégialité à laquelle la section est attachée est certes tout à fait positive (cf. le critère 1), elle permet sans doute d'assurer la cohésion dans la section, mais elle ne permet pas toujours que les décisions se prennent, que des personnes s'en sentent responsables, or il s'agit de passer à l'acte. Le comité des

experts recommande donc de formuler des actions à réaliser effectivement et donc de les mettre en relation explicite avec leur mode d'opérationnalisation.

- 2 Il s'agit d'insérer les actions d'amélioration dans un agenda et de désigner des responsables nominativement ou par la fonction (les dénominations comme la « réunion de section » sont à éviter, de même que « la direction »).
- 3 Il est important de penser les actions à conduire et leur finalisation en termes d'indicateurs permettant ainsi de formaliser les avancées. C'est aussi un moyen de permettre la mise en visibilité des actions effectuées et de maintenir l'intérêt des différents acteurs pour la démarche.

CONCLUSION

Le comité des experts souligne l'importance du travail accompli dans l'application des logiques contemporaines de formation et de professionnalisation. Grâce à la mobilisation de l'équipe de direction comme de l'équipe enseignante, des améliorations dans la formation des étudiants ont été apportées. Le travail accompli par la nouvelle direction de la section en si peu de temps est à souligner particulièrement.

L'équipe de direction comme l'équipe pédagogique sont particulièrement enclines à concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une bonne insertion sociale et professionnelle. Au demeurant, cette priorité ne peut suffire à garantir la formation intellectuelle de haut niveau qui est attendue d'un enseignement de niveau 6 de certification et qui peut permettre aux étudiants la poursuite des études souhaitées, mais ne peut tout autant garantir les compétences professionnelles attendues dans l'emploi.

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

Le comité des experts encourage la section à mieux définir ses spécificités et à réfléchir et positionner son programme en lien étroit avec les réalités et les évolutions permanentes du monde professionnel et de la société.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none">⇒ Mobilisation et réactivité de la section au service de la mise en œuvre des réformes tout autant qu'au service des étudiants⇒ La formation met l'accent sur la professionnalisation par des séminaires de réflexivité sur les pratiques⇒ L'investissement de la section sur la recherche et l'encouragement qu'elle procure à ses réalisations⇒ Les ressources matérielles importantes de la catégorie, qui s'expliquent par sa politique budgétaire en faveur des conditions de la formation⇒ La culture de la réflexion collégiale sur les différentes composantes de la formation, en particulier l'élaboration d'un carnet d'évaluation des compétences pratiques	<ul style="list-style-type: none">⇒ La cohérence et la pertinence (en termes de niveau d'exigence) de la formation⇒ La finalisation des maquettes de formation dans une perspective plus pédagogique que légale⇒ L'égalité des étudiants devant la formation quel que soit le groupe dont il relève⇒ Les relations avec les professionnels afin de faciliter leur implication dans la formation et la connaissance actualisée des enseignants concernant l'évolution des métiers de l'éducation spécialisée

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none">⇒ La réputation de la catégorie qui actuellement est réelle et qui lui sert de carte de visite⇒ La fusion de la HEB avec la Haute École Paul-Henri Spaak qui peut avoir des retombées financières du fait des économies d'échelle	<ul style="list-style-type: none">⇒ Sans moyens supplémentaires, l'asphyxie par le nombre croissant des étudiants qui ne peut que se traduire par la baisse de qualité de la formation et du taux d'encadrement des étudiants⇒ La diversification des emplois d'éducateur qui complexifie la relation entre formation générale et spécialisation et rend difficile les choix à effectuer tant sur le plan organisationnel que sur celui des contenus de formation

Récapitulatif des recommandations

- ⇒ Même si les professionnels sont invités, si nécessaire, au conseil de coordination de la section, institutionnaliser leur présence, même à titre consultatif, pour prendre en considération les évolutions des possibilités et terrains d'emploi sans dépendre des opportunités de contact ou des relations interindividuelles. Impliquer plus formellement en tant que lecteur des TFE les professionnels dans les jurys de soutenances Accompagner la création du comité des anciens étudiants 'd'une institutionnalisation de la consultation des professionnels
- ⇒ Opérer un retour plus fréquent sur les exigences du niveau 6 du référentiel pour sous-tendre la réflexion sur la pertinence du programme. Centrer la formation sur la personne et la relation à l'autre sans que ce soit au détriment de la formation intellectuelle de l'éducateur
- ⇒ Rédiger les fiches ECTS en référence aux acquis et compétences du niveau 6 du cadre de certifications afin de rendre le programme plus cohérent dans ses finalités
- ⇒ Finaliser l'outil d'évaluation des enseignements pour favoriser une plus grande pertinence du programme
- ⇒ Homogénéiser davantage les enseignements, c'est-à-dire assurer la fréquentation nécessaire par tous les étudiants des mêmes contenus d'enseignement. Lier cette nécessité à une mise en cohérence des programmes
- ⇒ Assurer un encadrement des stages et des épreuves intégrées identiques pour tous
- ⇒ Éviter que les étudiants aient à repasser toutes les épreuves d'un module quand une seule n'a pas été validée positivement, en attendant la mise en œuvre d'évaluations intégrées par UE
- ⇒ Formuler des actions à réaliser effectivement et mettre celles-ci en relation avec leur mode d'opérationnalisation
- ⇒ Insérer les actions d'amélioration dans un agenda et désigner des responsables nominativement ou par la fonction (éviter les dénominations comme « la réunion de section » ou « la direction »)
- ⇒ Penser les actions à conduire et leur finalisation en termes d'indicateurs permettant ainsi de formaliser les avancées, afin de permettre la mise en visibilité des actions effectuées et de maintenir l'intérêt des différents acteurs pour la démarche