



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

# RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

*Cluster* Psychologie-Logopédie-  
Éducation

Bachelier Édicateur spécialisé en  
accompagnement psycho-éducatif

Haute École Louvain en Hainaut  
(HELHa)

Barbara Fäh  
Charline Plumier  
Joris Thievenaz

11 juillet 2022

# Table des matières

Table des matières.....	2
Psychologie-Logopédie-Éducation : Haute École Louvain en Hainaut .....	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale .....	5
Critère A .....	6
Critère B .....	8
Critère C .....	12
Conclusion .....	14
Droit de réponse de l'établissement .....	15

# Psychologie-Logopédie-Éducation : Haute École Louvain en Hainaut

## Contexte de l'évaluation

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

Dans ce cadre, Barbara Fähr, Charline Plumier et Joris Thievenaz, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont entretenus le 1<sup>er</sup> février 2022 avec les représentants de la Haute Ecole Louvain en Hainaut. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisées *in situ* et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2016 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

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

## Composition du comité<sup>1</sup>

- Barbara Fähr, experte de l'éducation et gestion de la qualité
- Charline Plumier, experte étudiante
- Joris Thievenaz, expert pair

---

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

## Présentation de l'établissement et du programme évalué

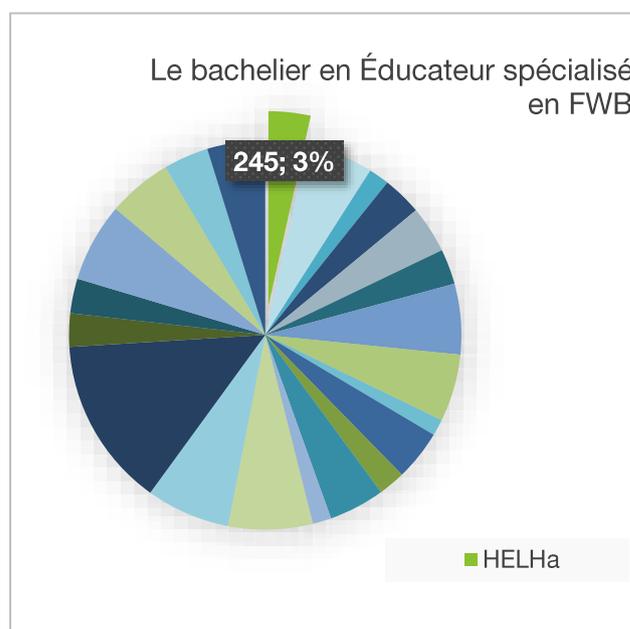
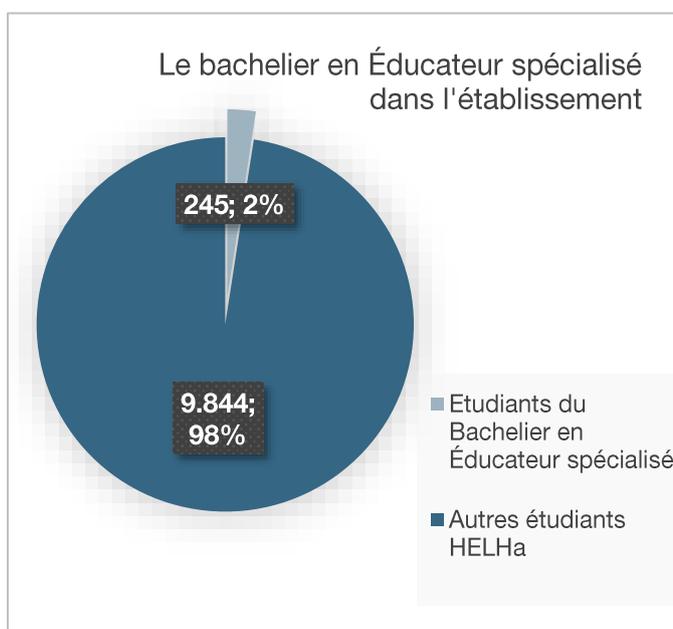
La Haute École Louvain en Hainaut (HELHa), sous statut d'ASBL, relève du réseau libre confessionnel.

La Haute École comporte sept domaines (agronomique, arts appliqués, économique, paramédicale, pédagogique, sociale, et technique) et dispense 60 formations de type court ou long. Ces dernières sont réparties, selon leur domaine, sur quinze implantations.

Le domaine pédagogique, situé sur les campus de Braine-le-Comte, Gosselies, Leuze-en-Hainaut, Mons et Loverval, organise, outre le bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif (Bac ES), les bacheliers en Instituteur préscolaire et en Instituteur primaire de même que l'AESI cours généraux et l'AESI cours techniques.

Le Bac ES est organisé sur le campus de Gosselies.

En 2019-2020, 245 étudiants sont inscrits au bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, sur un total de 10 089 inscrits à la HELHa, soit 2 % des effectifs. Ces 245 étudiants représentent, par ailleurs, 3 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 7101 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>2</sup>.



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

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

La HELHa a connu une réorganisation et des modifications au niveau de son schéma de gouvernance ainsi qu'au niveau de l'équipe pédagogique (42% des membres l'ont rejoint dans ces cinq dernières années) et administrative (2/3 du personnel attaché au secrétariat ont été remplacés en 2019-2020). L'établissement s'organise désormais de la façon suivante : un conseil d'administration, un directeur-président, un vice-directeur, un directeur des services généraux, des directeurs de domaines et des directeurs de département. Des services généraux (le service de gestion des ressources humaines, le service comptable et financier, le service informatique, le service communication, le service du patrimoine et des infrastructures et le service interne pour la prévention et la protection au travail) et des services académiques (le bureau international, le service social, le service d'orientation-réorientation, le service accueil et accompagnement, le service qualité, la cellule d'appui pédagogique et les services des affaires étudiantes et juridiques) ont été mis en place afin de couvrir l'établissement de manière transversale. Au niveau départemental, le « Service T » a été instauré depuis la dernière évaluation AEQES et comprend le soutien à la mobilité internationale, le service d'aide à la réussite (SAR), le service inclusif et le soutien à la vie estudiantine.

De manière générale, on observe que depuis la dernière visite, de profonds changements (tant au niveau interne qu'externe) ont modifié le contexte de travail des équipes éducatives (adaptation aux conséquences du décret Paysage, changements managériaux au sein de la HELHa, adoption d'un plan stratégique, création d'un service « relais », etc.). Ces changements sont par ailleurs accentués par des facteurs externes (augmentation des effectifs, changement du profil social des apprenants, etc.) qui soulèvent de nouvelles problématiques et nécessitent des ajustements de la part du corps enseignant. La HELHa fait face aux enjeux qui sont les siens en se dotant d'outils et de moyens pour s'ajuster à l'ensemble de ces évolutions et qui sont de venir enrichir les dynamiques collaboratives déjà existantes.

Enfin, notons une augmentation du nombre d'étudiants inscrit dans le Bac ES d'environ 13% depuis la précédente évaluation avec une relative stabilité du nombre de diplômés.

# Critère A

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

## CONSTATS ET ANALYSES

### 1 Concertation des parties prenantes dans le cadre de la démarche qualité

De nombreux outils de concertation des différentes parties prenantes ont été mis en place au niveau formel : le conseil de section (cinq membres élus, y compris le coordinateur de la section), le conseil de département, les évaluations des enseignements par les étudiants (EEE), les SWOT réalisées avec l'ensemble des membres de l'équipe éducative, etc. Tous ces outils témoignent de l'importance de la concertation et de la volonté d'amélioration continue de la démarche qualité de l'établissement. Des réunions hebdomadaires réunissant les cinq membres du conseil de section sont régulièrement mises en place depuis deux ans. Dans le conseil de section siège un membre du conseil pédagogique, dans un souci de bénéficier de l'ensemble des informations sur le plan pédagogique. Il est à noter également qu'une fois par mois, le conseil est élargi aux étudiants. Les étudiants sont présents, au nombre de douze. Les enseignants participent au SWOT et se réunissent en conseil de section où ils ont notamment pu prendre connaissance du dossier d'avancement. On observe néanmoins que la diffusion des enquêtes vers les étudiants ne semble pas optimale. En effet, le comité a pu constater que la récolte des témoignages et des avis était réalisée par les délégués, plus ou moins investis dans cette tâche.

### 2 L'actualisation du plan d'action

La Cellule qualité a mis en place différents outils et indicateurs permettant d'orienter les discussions autour du contenu du plan d'action. En plus de ceux mentionnés plus haut, des analyses du niveau de réalisation des actions ainsi que des recommandations des experts permettent de suivre l'avancement de la concrétisation du plan d'action.

Cette évolution est notamment en lien avec l'important degré de réalisation du plan d'action initial au regard des objectifs fixés depuis la dernière visite. La très forte implication de l'ensemble de la partie prenante dans la démarche qualité s'est notamment traduite par de nombreuses avancées la structuration des cursus de formation autour d'une volonté professionnalisante.

### 3 La définition des fonctions de chacun

Au niveau de la direction les fonctions de chacun dans le processus qualité sont clairement identifiées et n'ont pas l'air d'être redondantes. Cette structuration efficiente est notamment encouragée par la mise en place de différents outils tel que le guide à destination des nouveaux enseignants en cours d'élaboration, les réunions de régulation et divers retours d'expériences, le travail par binômes d'une même unité d'enseignement, les espaces de rencontre et de participation des différents acteurs...

#### 4 La communication entre les enseignants

La communication entre les enseignants a souffert au début du distanciel. Cependant, des méthodes ont rapidement été mises en place afin de compenser de l'absence de contacts en personne. Des espaces de rencontres ont été créés et ont permis de compenser les échanges « autour des machines à café » qui avaient lieu auparavant. Durant la crise, ce sont des démarches plus personnelles qui ont été entreprises par les enseignants. De plus, de nombreux échanges informels ainsi que le travail en équipe et en UE interdisciplinaires ont permis de conserver la cohérence de la formation. La demande est réelle dans l'équipe de pouvoir disposer de davantage d'espaces d'échange de bonnes pratiques, se poser des questions autour de la numérisation accrue de la formation, etc. Afin de valoriser la communication avec l'ensemble des étudiants, l'enveloppe budgétaire allouée à ces actions a été fortement augmentée et des assistants ont été embauchés spécifiquement à cet effet.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage l'établissement à continuer à créer des espaces formalisés qui permettent aux étudiants d'être toujours plus parties prenantes dans le processus qualité. Il s'agirait, par exemple, de libérer du temps par quadrimestre pour initier les échanges ou valoriser l'implication des étudiants. Une procédure d'évaluation rendue accessible à tous (plateforme internet, meilleure communication autour de l'intérêt de ces EEE, temps de complétion de l'évaluation lors de la fin d'une séance de cours, etc.) semblerait pertinente afin d'obtenir une vision plus exhaustive de l'avis des étudiants.
- 2 Poursuivre l'élaboration du plan stratégique tout en tenant compte des indicateurs mis en place et des recommandations des rapports d'experts et d'évaluations, à la fois précédents et nouveaux.
- 3 Créer davantage d'espaces formels d'échanges et d'analyse autour des différentes pratiques enseignantes.

## Critère B

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

## CONSTATS ET ANALYSES

### 1 Liens avec les acteurs externes

Le comité constate la création d'un groupe des diplômés sur les réseaux sociaux qui permet de diffuser différentes informations (offres d'emploi, demande d'intervention dans un cours, recherche d'un relecteur de TFE, etc.) et, chaque année, un moment leur est, en outre, réservé. Grâce à ces démarches, le lien avec les alumni est entretenu. Ces alumni servent également de ressources pour les étudiants afin de les éclairer sur le monde professionnel : en mars, une rencontre avec les étudiants de bloc 3 est organisée afin de répondre aux différentes questions. Les alumni sont également présents lors des journées Portes ouvertes.

Les étudiants entretiennent, par ailleurs, un contact avec le milieu professionnel à travers les stages et les échanges professionnels organisés dans le cadre d'un cours. De plus, les acteurs du milieu professionnel sont également présents au sein des jurys. Les étudiants témoignent de leur intérêt pour ces échanges.

Ces différents liens entretenus avec les alumni et les acteurs du milieu professionnel sont importants, car ils permettent de concrétiser les objectifs des cours suivis par les étudiants. Ces derniers ont alors une image plus claire de ce vers quoi tendent leurs études et des domaines dans lesquels ils souhaitent travailler par la suite. Ces liens permettent également aux enseignants de s'assurer de la pertinence du programme.

### 2 Les apprentissages de la période COVID

Si l'établissement disposait déjà de différentes plateformes numériques (Caroline, ConnectEd), l'utilisation du numérique s'est étendue durant la période COVID. Plusieurs enseignants témoignent des difficultés rencontrées, mais également des solutions mises en place et des nouveautés envisagées suite au passage en distanciel. Les différentes pratiques déployées lors de la période COVID seront analysées de manière à retenir les plus pertinentes, démontrant la volonté d'apprendre de la situation et de pérenniser les pratiques perçues comme positives. Un groupe de travail a d'ailleurs été créé au niveau du conseil pédagogique afin de répondre à la question « quel sera l'enseignement en 2025 ? ». Ses travaux porteront sur l'amélioration du matériel numérique. On constate ainsi que malgré le recours imposé au distanciel durant la période de la pandémie, une continuité pédagogique a été assurée et que l'équipe pédagogique a su garder un contact avec les étudiants.

### **3 Le soutien accordé aux étudiants**

Plusieurs formes de soutien sont accordées aux étudiants en fonction de leurs difficultés. Au moment de la visite, 25% des boursiers étaient pris en charge par les services sociaux. Des ordinateurs et des caméras sont fournis à ceux qui en ont besoin, des assistants sociaux ont pu être engagés grâce à une augmentation du budget, etc. Le rapport de l'évaluation précédente avait pointé le fait que les services transversaux étaient méconnus des étudiants. Ainsi, le service « T » a été mis en place. Une adresse mail commune permet désormais de contacter tous les services généraux, ce qui rend le contact plus aisé pour l'étudiant. Les étudiants bénéficient d'un service de soutien psychologique et des référents dans chaque année ce qui permet de les soutenir lors de leur parcours. Il est à noter par ailleurs qu'une réflexion et un ensemble d'initiatives ont été mises en place dans un souci d'accompagner au mieux les étudiants en situation de handicap.

La grande disponibilité des enseignants pour leurs étudiants est également mise en avant (aide informelle envers l'étudiant, communication par mail avec les étudiants, fiches ECTS, administration des cours en ligne, contractualisation du travail pédagogique, transmission des modalités d'examen, etc.). Néanmoins, les enseignants estiment avoir une charge de travail qui est devenue trop lourde.

La volonté de l'établissement d'accorder un soutien concret et adapté à l'ensemble des étudiants (à travers la mise en place de nouveaux outils, de nouvelles commissions, etc.) se heurte néanmoins à un facteur externe que rencontre bon nombre d'établissements proposant le même cursus de formation qui est l'accroissement significatif de la population étudiante du domaine Éducation et de la section Éducateur Spécialisé en accompagnement psycho-éducatif. Face à cette augmentation, on observe que pour l'heure, l'organisation du nombre de « groupes classe » est maintenue en bloc 2 et bloc 3 depuis 2015, ce qui se traduit mécaniquement par un accroissement des effectifs dans chaque classe (217 étudiants en 2015 et 245 en 2019).

### **4 Cohérence du cursus**

Les enseignants et l'équipe de direction dénoncent une mise à mal de la cohérence du cursus par l'implémentation du Décret Paysage. Selon eux, les PAE sont de plus en plus hétérogènes et la dimension collective du cursus en subit les conséquences. Le fait que les étudiants se retrouvent confrontés à des parcours académiques individualisés par les nouvelles directives imposées par le décret introduit des risques de perturbations auxquels les enseignants doivent faire face.

### **5 La socialisation avec le monde de la recherche en SHS**

Depuis 2019, le CeREF (Centre de Recherche et de Formation de la Haute Ecole Louvain en Hainaut) est présent grâce à une aide du conseil d'administration. Plusieurs axes de recherche ont déjà été déposés et les informations concernant les appels à projets et dates de colloques sont transmises aux enseignants afin que ceux qui le souhaitent puissent y participer. Les enseignants du bachelier ES soulignent cependant deux freins pour la recherche en HE : le statut de l'enseignant-chercheur et l'absence de l'école doctorale.

Les initiatives de recherche sont donc individuelles. Le comité a pu constater avec intérêt la familiarisation avec les domaines de recherche en sciences humaines et sociales ainsi que les démarches entreprises. L'organisation, actuellement en cours,

du soutien financier ainsi que de la méthode de dépôt des candidatures dans le domaine de la recherche permettront à développer cet axe dans l'établissement.

## **6 Les stages**

Le comité constate que l'accompagnement des étudiants durant les stages par les enseignants pourrait être accentué. Actuellement, l'accompagnement consiste en une visite de l'enseignant durant le stage et une discussion autour de la grille d'évaluation du stage. Il n'y a cependant pas de présence continue et formalisée de l'enseignant aux côtés de l'étudiant durant celui-ci qui permettrait de répondre aux questions pratiques, aider à faire des liens entre la théorie et les cas concrets rencontrés sur le terrain, ainsi que soutenir l'étudiant dans le développement de son aspect professionnel.

De plus, la recherche d'un lieu de stage, parfois aidée par les étudiants parrains/marraines de l'année supérieure et les étudiants sortant de stage, reste compliquée, surtout en première année.

## **7 TFE : le mini-jury**

En 3<sup>ème</sup> année de bachelier, les étudiants sont amenés à participer à un « mini-jury » de TFE. Celui-ci permet de déterminer la problématique du TFE. L'épreuve comporte une partie formative et certificative, mais qui permet de préparer les étudiants pour la suite de leur travail. En effet, ceux-ci ont alors une problématique fixée et validée sur laquelle ils peuvent travailler pendant la suite du deuxième quadrimestre.

## **8 Les infrastructures**

Les entretiens ont révélé quelques difficultés liées aux infrastructures (problèmes de wifi, de locaux, etc.) qui sont perçues comme désuètes. Le changement d'implantation promet cependant de résoudre certains problèmes de logistiques.

## **9 Le nouveau plan d'action**

Le dossier d'avancement du cursus en éducateur-trice spécialisé.e en accompagnement psycho-éducatif démontre le très fort engagement dans la démarche qualité et l'importante capacité de réflexivité des différentes catégories d'acteurs qui y participent. Le dossier montre avec beaucoup de précision les évolutions qui ont été opérées depuis la dernière visite, les objectifs qui restent à atteindre, ainsi que les points de vigilance qui leur sont liés (systématisation des espaces de concertation dans les horaires, renforcement des compétences transversales des étudiants, favorisation de l'articulation théorie-pratique dans les différentes UE, capitalisation des nouveaux outils de travail à distance imposés lors de la période COVID...).

# RECOMMANDATIONS

- 1 Poursuivre l'entretien des liens avec les alumni et les acteurs du milieu professionnel afin de continuer à donner un aperçu de la profession aux étudiants. Ceux-ci y voient un sens à leur formation et s'en inspirent pour leurs futures carrières.
- 2 Continuer à soutenir les étudiants, notamment par l'accessibilité des enseignants, mais garder un point de vigilance au fait que le souci accordé à la communication à distance avec les étudiants ne prenne pas trop de place sur le temps pédagogique.

- 3 Implémenter les aspects recherches dans les contenus de cours, mais aussi développer une politique collective de recherche et dépasser l'initiative individuelle. De même, il s'agira d'impulser une dynamique collégiale et collective de fréquentation avec les différents milieux de la recherche en Sciences humaines et sociales dans une triple intention : 1) de formation continue de l'ensemble de l'équipe pédagogique, 2) d'enrichissement des contenus de cours et des méthodes pédagogiques, 3) renforcement du processus de veille sur les questions vives qui traversent le champ des pratiques sociales.
- 4 Rendre systématiques les rencontres entre enseignants et étudiants en stage serait bienvenu afin de s'assurer du bon déroulement de celui-ci, ainsi que pour pouvoir répondre aux questions pouvant survenir et aider à faire le lien entre ce qui est vu en cours, en visite de stage et vécu en stage.
- 5 Il sera important de veiller à ce que le déménagement annoncé soutienne les dynamiques collectives de travail qui participent au processus qualité et soit perçu comme une véritable amélioration par les parties prenantes. La consultation régulière de ces dernières permettra de s'en assurer.

## Critère C

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

### CONSTATS ET ANALYSES

#### 1 Une démarche qualité collective

Comme mentionné plus haut, la culture de la consultation est bien instaurée auprès de toutes les parties prenantes, notamment via les réunions de l'organisme de gestion, de département, de section, etc.

Bien que l'avis des étudiants soit pris en compte, notamment via les EEE dont les résultats leur sont communiqués via les valves de la section, il semble ne pas toujours être exhaustif vu le faible taux de participation étudiante aux enquêtes. Le processus de récolte des avis des étudiants contribue à ce manque d'exhaustivité : les avis des étudiants sont en effet collectés par les délégués, de manière informelle, plutôt que par un processus d'enquête individuel et formalisé.

#### 2 Les valeurs de l'établissement

Ces valeurs semblent se retrouver à tous les niveaux de la hiérarchie et chez toutes les parties prenantes consultées, et ce malgré les nombreux changements dans l'équipe pédagogique et administrative. Des espaces de rencontre sont créés par les enseignants et permettent de réaffirmer les valeurs à la base de la formation, tout en assurant un soutien entre membres de l'équipe pédagogique et un partage de la culture qualité. Ces espaces restent cependant des initiatives informelles de la part de membres de l'équipe pédagogique.

#### 3 Une volonté de l'établissement d'anticiper les évolutions et de se montrer proactif dans le domaine de la qualité

Plusieurs dynamiques ou projets à l'œuvre tels qu'un questionnaire initié sur la représentation du métier, une réflexion portant sur l'anticipation des évolutions professionnelles que connaît le secteur socio-éducatif ; démontrent la volonté de l'établissement d'être proactif quant au développement de la culture qualité dans l'établissement. Ces différentes actions témoignent également du souci d'une mise en synergie plus générale en initiant des contacts avec d'autres départements, secteurs ou établissements. Un point de vigilance concerne la capacité de conduire l'ensemble des importants chantiers mis en œuvre tout en prenant soin de l'accroissement que cela peut entraîner en termes de charge de travail pour les différents acteurs impliqués.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Rejoignant ce qui a été dit précédemment, encourager la participation des étudiants aux enquêtes.

- 2 Être attentif à ce que la transmission de cette culture qualité et le partage des valeurs de la formation se base également sur des éléments formalisés au sein de la section.
- 3 Au regard du risque potentiel lié à l'accroissement de la charge de travail pour l'équipe pédagogique pouvant résulter de l'implication dans de nombreux projets en lien avec le développement du processus qualité, une attention particulière quant à la prévention des éventuels facteurs de risques en lien avec la fatigue mérite d'être portée.

## Conclusion

Le comité souligne en premier lieu la grande qualité du dossier d'avancement qui a été communiqué par l'établissement et qui a permis aux experts d'apprécier à la fois d'un point de vue qualitatif et quantitatif l'ensemble des évolutions constatables depuis la dernière visite. Il apparaît que dans l'établissement la démarche qualité est non seulement fortement inscrite dans la culture de travail, mais avec aussi le souci affirmé de continuer à un être un espace d'enseignement porteur de valeur malgré les importantes évolutions du contexte de la formation. On observe d'une manière générale que la culture qualité est intégrée comme un véritable instrument de pilotage et comme un support orientant les choix pédagogiques et organisationnels réalisés au sein de l'établissement.

La mise en œuvre du plan de formation, le suivi individualisé des étudiants et l'adaptation aux nouvelles contraintes imposées tant par la réforme que par la période de la pandémie n'ont été possible que grâce à l'investissement de l'ensemble des acteurs de l'institution et le dynamisme des équipes qui s'observe à tous les niveaux de responsabilités. Cet engagement et cette cohésion sont notamment observables dans la forte implication de l'équipe pédagogique aux différents groupes de travail mis en œuvre et nouvellement créés. Au-delà de la seule participation des formateurs, on observe que l'ensemble des parties prenantes (personnel de direction, administratif, etc.) est très impliqué dans la démarche qualité au niveau de l'établissement dans son ensemble.

Dans un contexte de profonde mutation du paysage social, économique et législatif de la formation dans le domaine psycho-éducatif, le comité observe la volonté affirmée de l'établissement non seulement de s'adapter aux nouvelles variables de l'environnement, mais aussi de les anticiper. L'établissement est particulièrement proactif sur la question des liens établis avec les terrains professionnels et le développement déjà initié de partenariats avec le milieu de la recherche en SHS.

Concernant les évolutions apportées par l'établissement ces dernières années, le comité observe que l'ensemble des recommandations réalisées durant la dernière visite ont été prises en compte. Les facteurs d'amélioration ainsi que les freins sont par ailleurs bien identifiés et des groupes de travail leur sont spécifiquement dédiés. Il est à ce sujet notamment observable que les contraintes liées au Covid ont été non seulement identifiées et prises en compte, mais que sous bien des aspects celles-ci ont été transformées en ressources dans une volonté d'amélioration du suivi individualisé des étudiants. La continuité pédagogique a été maintenue et des nouveaux outils d'accompagnement et d'enseignement ont été élaborés ou incorporés non seulement pour faire face à la crise, mais aussi pour améliorer les modalités d'enseignements et de contrôle des connaissances.

On constate ainsi et d'une façon générale, le très fort engagement de l'ensemble de la structure dans le processus qualité ainsi que l'importante capacité de réflexivité des différentes catégories d'acteurs qui y participe. Le comité a pu noter beaucoup d'évolutions opérées depuis la dernière visite ainsi que la grande clarté avec laquelle la structure établit les objectifs qui restent à atteindre ainsi que les différents points de vigilances. Comme en faisait déjà état le précédent rapport, la culture qualité est fortement ancrée dans les pratiques à tous les niveaux de l'organisation. Il règne dans l'établissement une volonté claire et affirmée de se remettre en question, de travailler en commun vers l'amélioration des pratiques, des outils et des programmes. L'attitude positive et constructive de travail est ressentie à tous les niveaux.

# Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue  
Psychologie-Logopédie-  
Éducation  
2021-2022

## Droit de réponse de l'établissement évalué

*Commentaire général éventuel :*

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

Partie du rapport (A/B/C) n° de page, n° §	Observation de fond

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

Moinil Anne  
Directrice du Département de  
Gosselies  
Domaine Education - HELHa

Nom et signature du  
coordonnateur de  
l'autoévaluation

Kegels Marie  
Coordonnatrice Qualité  
Helha  
Département de Gosselies