



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

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Psychologie-Logopédie-
Éducation

Bachelier Éducateur spécialisé en
accompagnement psycho-éducatif

Haute École Libre Mosane (HELMo)

Lucie Barridez
Mallory Schaub Geley
Joris Thievenaz

11 juillet 2022

Table des matières

Psychologie-Logopédie-Éducation : Haute École Libre Mosane.....	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	5
Critère A.....	7
Critère B.....	10
Critère C.....	12
Conclusion	14
Droit de réponse de l'établissement.....	15

Psychologie-Logopédie-Éducation : Haute École Libre Mosane

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, Mme Lucie BARRIDEZ, Mme Mallory SCHAUB GELEY et M. Joris THIEVENAZ, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 8 novembre 2021 à la Haute École Libre Mosane (Centre de Formation Éducationnelle Liégeois). 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 en 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 2015 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 entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Lucie Barridez, experte étudiante
- Mallory Schaub Geley, experte qualité
- Joris Thievenaz, expert pair

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

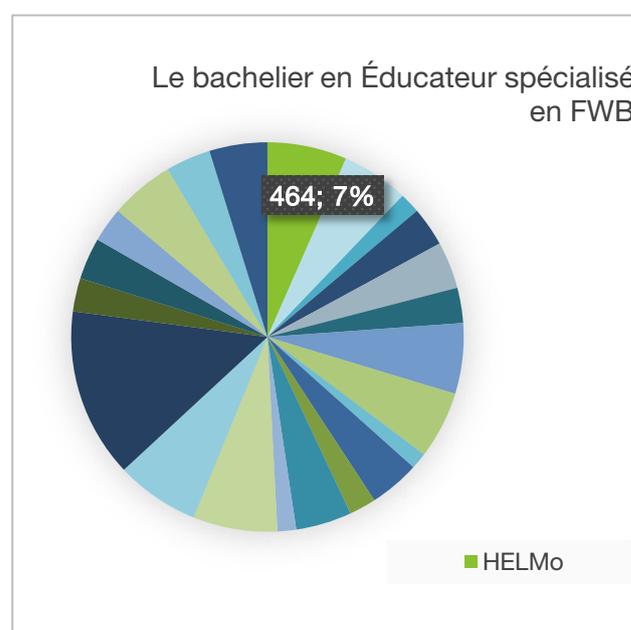
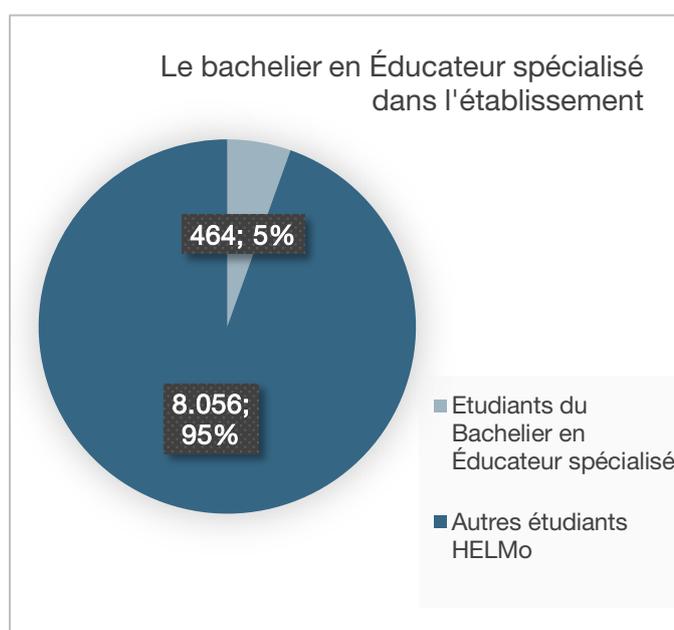
Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École Libre Mosane (HELMo) est issue de la fusion de plusieurs établissements au cours des années 1990 et la fusion des Hautes Écoles HEMES et ISELL en 2008. Il s'agit de l'unique Haute École du réseau libre en Province de Liège.

Cette dernière propose aujourd'hui 41 formations de type court (bacheliers) et de type long (masters) dans cinq domaines différents : économique & juridique, paramédical, pédagogique, social et informatique & technique. Avec une population de 8520 étudiants, l'établissement représente l'une des plus importantes hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La formation de bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif appartient au domaine pédagogique et est dispensée au sein du Centre de formation éducationnelle liégeois (HELMo CFEL), situé dans le quartier d'Outremeuse à Liège.

En 2019-2020, 464 étudiants sont inscrits au bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, sur un total de 8520 inscrits à la HELMo, soit 5 % des effectifs. Ces 464 étudiants représentent, par ailleurs, 7 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 7081 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles².



² 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

Le comité d'experts tient, en premier lieu, à souligner la qualité du dossier d'avancement mis à disposition pour la clarté de son contenu, sa transparence et ses nombreuses annexes permettant une compréhension fine de la situation du cursus et du fonctionnement de l'établissement.

Changement structurel (départementalisation)

Le contexte global dans lequel s'inscrit ce dossier d'avancement est le passage envisagé d'une organisation actuelle des formations en catégories à une future organisation des formations en départements. Il s'agit de répondre aux objectifs fixés par le décret gouvernance visant à regrouper dans un même département des formations qui semblent pouvoir être associées.

Parallèlement à ces évolutions législatives et organisationnelles, le constat est fait que la population étudiante ne cesse d'augmenter, et ce, de façon constante depuis 2015 (augmentation de près de 25 %). Cette évolution continue pose des questions en termes d'accueil, de budget et d'infrastructures disponibles et ne sont pas sans impact sur les conditions d'enseignement (taille des groupes, places dans les salles) et le vécu de la formation sous l'angle notamment de l'expérience d'apprentissage (métier d'enseigner, métier d'apprendre).

Cette tension est d'autant plus vive si l'on considère que contrairement à ce qui est à l'œuvre dans d'autres pays de l'Union européenne, le milieu professionnel ou bassin d'emploi, ne peut pas absorber tous les nouveaux diplômés. Ce qui pose des problèmes en termes de politique de l'emploi, mais aussi de professionnalisation des futurs diplômés.

La tension est vive puisqu'il n'existe aucun moyen légal de limiter le nombre d'inscriptions dans l'institution. Or, les possibilités d'accueil du CFEL ainsi que les possibilités de lieux de stage ne sont pas infinis.

La direction du cursus et le responsable qualité sont conscients des enjeux structurels auxquels ils sont confrontés et les mettent au cœur des discussions dans les groupes de travail pour en débattre.

Changement d'organisation et gouvernance

La HELMo-CFEL a connu ces dernières années de nombreux changements au sein de son système de gouvernance et qualité. Certains de ces changements sont liés à des départs à la pension, des arrêts maladie ou encore à une décision décrétole (création du poste de conseillère académique par exemple).

Outre ces changements au niveau du personnel, d'autres ont été réalisés dans le mode de gouvernance avec notamment la révision des lieux de concertation et les modes de prise de décision (réorganisation de l'Assemblée Générale (AG) en conseil de cursus et plénière avec des rôles plus distincts) afin de pallier aux constats de lourdeur et chronophagie d'AG plénières abordant tous les domaines et nature de discussion.

Crise sanitaire

L'institution a traversé la période du COVID en essayant d'instaurer des modalités suffisantes pour la continuité pédagogique. Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre afin de garantir une continuité pédagogique auprès des étudiants : cours en demi-classe, reprise des cours pratique en différée, recours accru aux plateformes d'enseignement à distance, organisation de la bourse au stage en distanciel, organisation des journées portes ouvertes sur inscriptions. L'engagement de l'ensemble des professionnels de l'institution durant cette période est à saluer.

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 Le premier rapport d'évaluation en 2015-2016 mentionnait une démarche qualité en cours d'implémentation, le comité constate que celle-ci semble aujourd'hui effective dans la vie de l'établissement. Les objectifs sont, d'une part, le maintien et l'amélioration de la qualité de l'institution en termes organisationnels à travers l'amélioration continue du système et, d'autre part, le maintien et l'amélioration d'une qualité en termes pédagogiques à travers le développement de l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), un travail continu d'ajustements des contenus à la fois au niveau du programme et dans chaque UE, etc. Malgré la succession, sur une période de quatre ans, de quatre personnes en charge de la qualité au CFEL, nous constatons une volonté de maintenir la continuité de la dynamique instaurée via le suivi des plans d'action et la relation entretenue avec la cellule qualité institutionnelle de la Haute École.
- 2 Le comité observe une vraie agentivité de la part du CFEL concernant sa démarche qualité institutionnelle. Celle-ci s'est développée à travers la mise en place d'un ensemble de commissions et d'outils qui n'existaient pas auparavant (l'émergence de plusieurs groupes de travail, la pérennisation de la fonction du relai qualité CFEL, etc.). Le comité relève aussi l'effort de clarification et de communication des rôles et responsabilités des parties prenantes à la gouvernance qui s'illustrent dans la création d'un répertoire contenant les documents pertinents quant à cette dernière.
- 3 Concernant l'évolution vers la pérennisation du poste de relai qualité, le comité constate une certaine fragilité de ce dernier. En effet, un important turn-over de la fonction a eu lieu ces quatre dernières années. Ces changements peuvent, s'ils continuent à se répéter, considérablement limiter le suivi des plans d'action, mais aussi plus globalement l'ancrage de la culture qualité. La perception de l'importance accordée à ces démarches peut donc s'en trouver altérée.
- 4 Le comité observe un travail effectif mené par la direction de cursus afin d'adapter l'efficacité du modèle de gouvernance. L'AG a été scindée en un conseil de cursus d'une part, et, d'autre part, en un conseil de plénières permettant ainsi une meilleure organisation des thématiques à traiter. Toutefois, nous constatons que l'optimisation n'est pas encore atteinte avec des zones de flou dans les processus de prise de décision, même au niveau du conseil de direction qui est suspendu cette année, en raison de la pandémie Covid-19. Le manque de cadre et la lenteur des prises de décision peuvent engendrer un découragement et un désengagement de la part du personnel, ce qui serait fort dommageable pour la continuité des améliorations en cours.

- 5 Le comité remarque qu'un objectif de participation étudiante est affiché par la direction de cursus et figure dans le Plan d'action (PA) 2020-2025 et qui figurait déjà dans le plan d'action 2016-2020. La direction peut s'appuyer sur l'Association des Etudiants de la HELMo (AEH), qui existe et semble active. On note toutefois que cette volonté de participation se heurte à la difficulté d'accorder une place effective dans les organes consultatifs et décisionnels du cursus (groupes de travail et conseils de cursus, par exemple). La participation étudiante reste faible alors qu'elle est nécessaire pour assurer l'adéquation des décisions (qu'elle touche la section ou les cursus) au public cible et ses besoins. La valorisation de celle-ci reste également à définir pour contribuer à stimuler la participation des étudiants dans les instances.
- 6 Des mécanismes d'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) sont mis en place, notamment à travers des échanges en groupe-classe menés en fin d'année avec les POPA (délégués de groupe, porte-paroles) et à travers la réalisation par la coordination d'un rapport-synthèse qui est ensuite transmis en AG. Ce dispositif a pour objectif de collecter des informations propres à guider l'amélioration de la formation. Toutefois, les outils à disposition sont trop génériques et pourraient davantage se traduire par des évaluations formalisées et spécifiques à chacun des cours, par le biais d'un questionnaire à remplir par l'étudiant de façon anonyme par exemple. Ceci permettrait de guider de manière plus précise la collecte de données et son éventuel suivi dans le temps.
- 7 De manière générale, le comité ne peut que saluer la bonne prise en compte des recommandations des experts de l'évaluation complète avec un PA 2016-2020 aligné à celles-ci et une continuité affichée dans le PA 2020-2025. En dépit de ces conditions difficiles, le suivi des plans d'action a été maintenu et seuls quelques projets ont dû être suspendus. Nous parlons notamment du projet concernant la schématisation et la clarification des processus de concertation au sein de l'institution, de même que du projet de compilation de documents destinée à tracer la mémoire du CFEL.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage la direction du cursus à œuvrer en faveur de la pérennisation du poste de relai qualité afin d'en assurer la continuité et de transmettre ainsi aux équipes enseignantes et aux étudiants un signal fort quant à l'importance accordée à la démarche qualité.
- 2 Le comité suggère d'ouvrir la réflexion sur la réactualisation du conseil de direction, pouvant à terme accompagner la clarification du processus décisionnel et du système de gouvernance dans son ensemble.
- 3 Le comité propose également de stimuler davantage la participation étudiante en misant sur une communication accrue. Celle-ci peut prendre appui sur l'association étudiante existante qui peut être perçue comme un véritable partenaire de l'institution. Un dialogue pourrait s'ouvrir entre les porte-paroles étudiants et l'équipe des formateurs sur une possible valorisation de la participation étudiante. Qui plus est, le même type de discussion devrait pouvoir engager une réflexion sur les « lieux » et instances dans lesquels il est possible d'intégrer une participation étudiante. Nous pensons notamment à certains groupes de travail qui abordent quelques préoccupations centrales pour les étudiants comme par exemple, le GT « Transversalité » ou le GT « Encadrement des B1 ».

- 4 Concernant les EEE, le comité estime que l'opportunité d'élaborer un outil plus spécifique pour l'évaluation formative des enseignements pourrait être envisagée. La cellule qualité met à disposition des banques de question, ce qui est un premier pas, mais ne constitue peut-être pas un accompagnement suffisant pour les enseignants qui semblent sous exploiter cette opportunité. L'appui de la cellule qualité du service du Développement Institutionnel de la HELMo pourrait s'avérer profitable pour renforcer cette démarche d'EEE et la promouvoir davantage.

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 Sur le plan pédagogique, le comité constate une construction cohérente de la formation, c'est-à-dire un travail continu sur le programme global et également à l'intérieur des unités d'enseignement (UE). Le comité relève les actions entreprises du côté des enseignants pour renforcer les compétences pédagogiques (formation continue, journées pédagogiques) et du côté des étudiants pour améliorer les conditions d'étude (matériel informatique, réaménagement de la bibliothèque, dispositifs d'aide à la réussite).
- 2 Le comité constate également un entretien effectif de la part du CFEL des liens avec le milieu professionnel, notamment dans la perspective d'intégrer leur point de vue, au travers d'enquêtes par exemple, pour contribuer à l'amélioration de la pertinence du programme.
- 3 En réponse aux recommandations précédentes concernant une place plus importante à accorder à la recherche en Sciences Humaines et Sociales (SHS), notamment dans l'optique d'enrichir les contenus et outils de formation, différentes actions ont été conduites (identification d'une personne en charge de la cellule recherche et formation, organisation de soirées débats thématiques, possibilité ouverte aux formateurs HELMo-CFEL de déposer des projets de recherche thématique notamment). Toutefois, le constat est fait d'un faible engagement du personnel dans des activités de recherche et si ce processus semble aujourd'hui engagé, il est laissé à la discrétion de chaque personne.
- 4 Dans ce cursus de formation, le comité note que le stage est pleinement intégré au programme. Il est vécu de façon probante autant par les maîtres de stage que par les étudiants au regard du potentiel de professionnalisation qu'il recouvre.
- 5 Le comité constate une nette amélioration de l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et ce, à plusieurs égards : généralisation du WIFI, formation des enseignants et étudiants, renfort du matériel informatique, espaces dédiés. Ces améliorations ont été profitables durant la période du COVID et ont permis d'assurer la continuité de la formation.
- 6 Le comité a relevé une certaine préoccupation quant à la valeur du diplôme et les possibilités d'insertion dans le bassin d'emploi qui n'est pas extensible. Cette inquiétude semble liée à une faible communication sur les possibilités de passerelles post-diplôme ainsi que sur les débouchés directs et indirects de la formation. Il est également possible que les compétences acquises à l'issue de la formation ne soient pas suffisamment explicitées auprès des étudiants.

- 7 Le comité relève que la dimension accordée à la variable métier est très présente dans la structuration des enseignements. Il y a une volonté d'être au plus proche de la professionnalité en acte et des évolutions du métier. En lien avec le constat n°3, il est possible d'approfondir cette démarche en réalisation des liens concrets avec les travaux de recherche en SHS qui dans travaillent la question de la professionnalisation des métiers du secteur psycho-éducatif.
- 8 Cependant, une question reste d'actualité, quant à l'intégration effective des récents apports de la recherche en sciences humaines dans les contenus de cours. Au-delà de la question des contenus, cet aspect vient questionner la capacité de l'école à s'inscrire dans des réseaux et établir des partenariats.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité suggère que l'ambition qui consiste à donner une plus large place à la recherche dans le domaine des SHS au sein de l'établissement mériterait, au-delà des initiatives individuelles, la mise en œuvre d'une politique commune. Il serait également opportun de préciser le type de culture théorique susceptible d'alimenter les contenus de formation. La recherche dans le domaine du travail social possède aujourd'hui sa propre autonomie et ses propres groupements de recherche vis-à-vis desquels un rapprochement institutionnel serait pertinent.
- 2 Le comité encourage le CFEL à maintenir ses efforts quant à la communication, auprès des étudiants, des informations sur les passerelles ainsi que sur les débouchés directs et indirects de la formation. Nous encourageons également une explicitation plus directe aux étudiants des compétences qu'ils auront acquises à l'issue de leur formation. Ceci permettra, sans-doute, aux étudiants de prendre plus aisément conscience de la valeur de leur diplôme et de la façon dont ils peuvent se servir de celui-ci pour trouver leur place sur le marché du travail et/ou pour continuer à se former.
- 3 Une socialisation avec les travaux de recherche conduits dans le travail social permettrait notamment de problématiser des objets et des contenus en lien avec les récentes transformations du métier et ce, au profit de la pertinence de la formation. Il s'agirait notamment d'établir des relations plus étroites avec des équipes de recherche, des environnements scientifiques/académiques qui permettraient aux formateurs de se sentir pleinement investis dans une réflexion et ainsi donner aux étudiants la possibilité de bénéficier de nouveaux apports en lien avec ces contenus (sexualité et handicap, genre et précarité). Par exemple, dans des conférences du soir, invitations dans des manifestations extérieures, etc.

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 Le comité tient à souligner la démarche de la section CFEL au niveau de sa culture qualité. Tant à travers le rapport d'évaluation précédent que les entretiens menés par le comité dans le cadre de cette évaluation continue, nous observons que les diverses parties œuvrent toutes en faveur de l'amélioration continue de la qualité de la formation. Nous constatons également la clairvoyance de tous les acteurs du cursus concernant les faiblesses de l'Institution et les difficultés rencontrées.
- 2 La plupart des recommandations des experts de l'évaluation complète ont été suivies et ce malgré un contexte difficile (Covid, changements au niveau gouvernance). La situation de crise n'a pas été un frein majeur dans la continuité des évolutions opérées au sein de la HELMo-CFEL, même si un ralentissement certain existe. L'établissement est autonome quant à la mise en place et la réalisation d'actions menant à bien les recommandations. La plupart des objectifs visés sont en vue d'être atteints et l'établissement propose des mesures réalistes pour pallier à ses faiblesses.
- 3 Le comité souligne que les différents documents mis à sa disposition dans le cadre de l'évaluation continue du bachelier démontrent un véritable travail de réflexivité autour de la démarche qualité. L'établissement connaît les enjeux et problèmes liés au maintien et à l'amélioration de la qualité de sa formation et souhaite y répondre de manière intégrée et collégiale.
- 4 Le comité constate qu'il y a une culture qualité collective qui traverse les époques, malgré les changements de poste tant au niveau de la direction que du relai qualité. Nous relevons une réelle continuité dans la culture qualité au sein de toutes les équipes qui composent le CFEL, les préoccupations qualité sont portées autant par les plus anciens membres de l'Institution que par les nouveaux arrivés.
- 5 Il a aussi pu être constaté une grande préoccupation à défendre le métier d'éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif et à déterminer les valeurs associées à cette profession. Si les réflexions ont bien lieu au sein du département, il reste à en assurer la trace pour les ancrer dans la durée et assurer leur partage.
- 6 La démarche qualité est ici pensée de manière indissociable du processus de décision collective. Une grande vigilance est accordée à la collégialité et aux instances participatives. Le versant de cette importance accordée à la collégialité est le risque d'accroître le nombre de réunions, les délais de prise de décision et un défaut de lisibilité du rôle des instances.
- 7 Le comité constate qu'une réflexion concernant la création d'un réseau d'alumni est en cours au sein de l'établissement. Si celle-ci est émergente, elle est à mettre en lien avec la volonté exprimée de faire bénéficier les étudiants de l'expérience de formation des anciens élèves et de la multiplication des offres de stages, etc.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité ne peut qu'encourager la direction du cursus et ses équipes à continuer à optimiser les processus organisationnels et décisionnels afin que la valeur forte de collégialité ne freine pas la dynamique évolutive actuellement à l'œuvre. Parmi les projets qui méritent d'être redynamisés en priorité se trouve la clarification et schématisation des processus de concertation, en collaboration avec le groupe de travail dont l'objectif est de clarifier et faciliter les rouages de l'Institution, appelé « GT Rouages »
- 2 Un débat sur les valeurs du métier d'éducateur spécialisé est au cœur des préoccupations de l'équipe pédagogique. Toutefois il nous semble que la capitalisation/thésaurisation des réflexions qui ressortent autour des valeurs est à mettre en œuvre (documentation mise à jour, communication à l'interne, accessibilité, etc.).
- 3 Le comité encourage l'établissement à développer un réseau d'alumni, et ceci dans un triple objectif :
 - favoriser le partage d'expérience entre les anciens et nouveaux élèves et ce faisant l'accompagnement des nouvelles promotions ;
 - enrichir les possibilités d'offres de stage en s'appuyant sur un réseau de professionnels de terrain issus de la formation ;
 - encourager l'insertion professionnelle à l'issue de la formation.

Conclusion

La lecture du dossier d'avancement, les informations récoltées au travers des entretiens et l'analyse des critères à la lumière de ces éléments ont amené le groupe d'experts à suggérer quelques recommandations visant pour l'essentiel à confirmer les évolutions initiées et qui méritent, pour certaines, d'être redynamisées et renforcées.

Un premier axe de recommandations touche davantage à la démarche d'amélioration continue (critère A) avec un travail de clarification et structuration nécessaire de la gouvernance par le biais du GT rouages, une stratégie à mettre en place pour consolider et valoriser la participation étudiante et une évolution des outils d'évaluation des enseignements par les étudiants.

Le second axe de recommandations concerne les améliorations du programme (critère B) avec d'une part, un renforcement des liens avec la recherche (socialisation avec les travaux de recherche dans le domaine publiés ou communiqués lors de conférences et avec les équipes de recherche en proximité de la HELMo) ; d'autre part, une communication accrue sur les possibilités de passerelles ainsi que sur les débouchés (directs et indirects) auprès des étudiants et ce, pour un meilleur soutien à leur entrée sur le marché de l'emploi et une conscientisation effective des compétences acquises.

Le troisième axe de recommandations se focalise sur le soutien au développement de la culture qualité (Critère C) en confortant les actions actuellement à l'œuvre avec le GT. Celui-ci apparaît comme un rouage essentiel permettant d'optimiser les processus décisionnels tout en permettant aux équipes de se questionner et de communiquer autour des valeurs du métier d'éducateur.

Le comité salue le chemin parcouru depuis la visite d'évaluation initiale de 2015 et souhaite aux équipes une bonne continuation dans la réalisation des travaux en cours.

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

Saïd OULED EL BEY

 Directeur
de cursus

Nom et signature du
coordonnateur de
l'autoévaluation

Denis NIESSEN

