



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

Jana Deprez
Philippe Lepoivre
Joris Thievenaz

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Psychologie-Logopédie-
Éducation

Bachelier Éducateur spécialisé en
accompagnement psycho-éducatif

Haute École Lucia de Brouckère
(HELdB)

11 juillet 2022

Table des matières

| | |
|--|----|
| Psychologie-Logopédie-Éducation : Haute École Lucia de Brouckère | 3 |
| Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale | 5 |
| Critère A | 6 |
| Critère B | 9 |
| Critère C | 12 |
| Conclusion | 13 |
| Droit de réponse de l'établissement | 14 |

Psychologie-Logopédie-Éducation : Haute École Lucia de Brouckère

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 Jana Deprez, M. Philippe Lepoivre et M. Joris Thievenaz, mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 25 novembre 2021 à la Haute École Lucia de Brouckère. 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 entretiens et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Mme Jana Deprez, experte étudiante
- M. Philippe Lepoivre, expert de la qualité
- M. 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 Lucia de Brouckère (HELdB), créée en 1996, relève du réseau officiel neutre subventionné, du Pôle académique de Bruxelles et du Pôle académique « Louvain ».

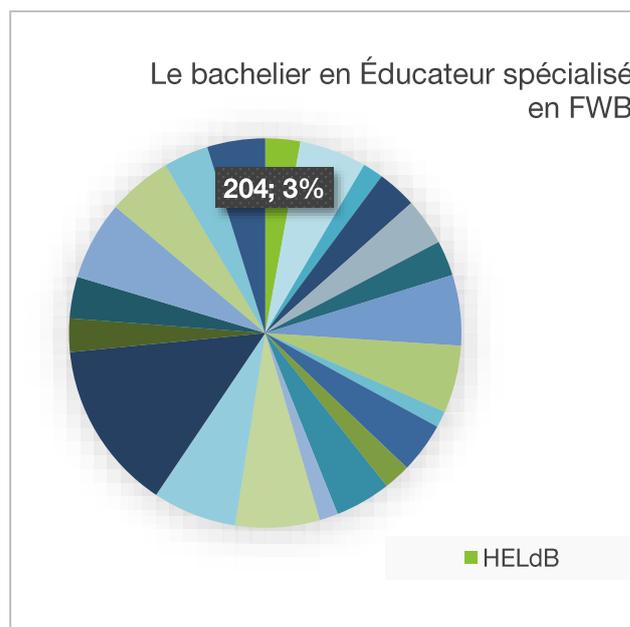
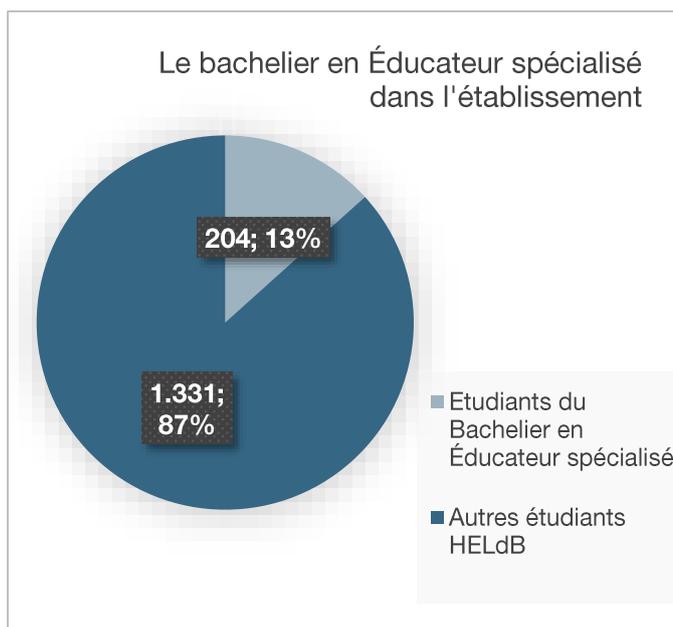
Ses pouvoirs organisateurs sont la Commission Communautaire Française (COCOF) et la Province du Brabant Wallon.

La Haute École comporte trois départements (Sciences économiques et de gestion, Sciences de l'éducation et Sciences et techniques) et dispense 16 formations de type court ou long. Ces dernières sont réparties, selon le département, sur deux implantations (Bruxelles (campus du CERIA) et Jodoigne).

Le département de Sciences de l'éducation située sur le campus du CERIA et de Jodoigne organise, outre le bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif (Bac ES), un bachelier en Instituteur primaire.

Le Bac ES est organisé sur le campus de Jodoigne.

En 2019-2020, 204 étudiants sont inscrits au bachelier en Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, sur un total de 1535 inscrits à la HELdB, soit 13 % des effectifs. Ces 204 étudiants représentent, par ailleurs, 3 % 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

En guise d'introduction, il est primordial de rappeler la période tout à fait particulière qu'a traversée la Haute École Lucia de Brouckère (HELdB). En effet, depuis plus de quatre ans, la vie institutionnelle de la HE fut marquée par une crise au niveau de la gouvernance qui a débouché sur une mise sous tutelle de l'établissement et l'absence d'un ou d'une responsable d'établissement sur l'implantation de Jodoigne. Durant cette période, l'ensemble de l'équipe pédagogique s'est fortement mobilisée pour assurer la continuité des formations et dispenser des enseignements adaptés aux étudiants.

Après avoir été longtemps dans l'attente d'une nouvelle direction en exercice, la Haute École Lucia de Brouckère connaît aujourd'hui une période de stabilité suite à l'élection d'une nouvelle équipe de direction.

Les attentes générées au cours de cette période d'instabilité sont nombreuses. Il s'agit non seulement d'impulser une nouvelle démarche et de nouvelles initiatives allant dans le sens d'un développement de l'offre de formation, tout en veillant à ne pas laisser de côté des projets portés par l'équipe des formateurs tout au long de ces années.

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. Malgré le contexte institutionnel en tension décrit plus haut, le comité d'experts tient à souligner le grand engagement de l'équipe pédagogique dans une démarche d'amélioration continue de l'offre de formation. Celle-ci est explicite et se manifeste notamment par un réel souci d'accompagner l'étudiant dans la construction d'une posture réflexive et dans une socialisation avec son futur environnement professionnel.
2. Le comité constate par ailleurs la prise en compte des recommandations de l'évaluation précédentes même si certaines restent en cours de réalisation, dans un contexte institutionnel perturbé durant ces dernières années et suite à la crise sanitaire. À titre d'exemples, plusieurs recommandations formulées par les experts ont été finalisées (parc informatique renouvelé, existence d'un organigramme fonctionnel complété par les profils de fonction des personnels administratif et ouvrier, renforcement des liens entre formation et recherche, actualisation du guide TFE, etc.). D'autres recommandations ne font pas encore l'objet d'une boucle d'amélioration finalisée, mais sont en cours de réalisation, comme la formalisation des acquis d'apprentissage, l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE), le développement d'une pédagogie par compétences, etc. Enfin, le comité observe que plusieurs recommandations non retenues dans les plans d'actions conservent néanmoins leur pertinence comme le renforcement des liens institutionnels entre le monde professionnel et l'établissement ou la mise en place de relais qualité au sein des sections.
3. Le comité a pu constater les divers projets que la nouvelle direction a déjà mis en chantier ou à l'intention de mettre en chantier ; notamment la communication, la gestion par la qualité, la restructuration de la coordination qualité et de la coordination de section, le plan de pilotage général présenté comme un modèle de management participatif, etc. Le comité encourage ces initiatives, mais attire l'attention de la direction sur la nécessité de prioriser ces actions pour obtenir des résultats qui contribueront effectivement à la dynamique d'amélioration. En outre, il appelle à la vigilance pour que la dynamique de terrain mise en place en absence de direction perdure au service de ce nouveau management participatif.
4. Concernant les évaluations des enseignements par les étudiants (EEE), le comité en constate les premières initiatives. Il observe cependant les freins actuels parmi lesquels figure principalement la faible participation des étudiants ne permettant pas d'assurer un pilotage pertinent de la formation sur base des résultats. L'adhésion des étudiants à cette démarche reste, certes, lente, mais le comité s'interroge sur les modalités de son organisation (questionnaire long et identique pour chaque activité

d'apprentissage, temporalité immédiatement après les examens, organisation centralisée ne prenant pas suffisamment en compte les spécificités de terrain dans la section) peuvent expliquer cette faible participation. Par ailleurs, quels sont les objectifs prioritaires poursuivis par l'établissement qui restent peu formulés malgré leur impact sur la méthodologie adoptée. La HE souhaite-t-elle une évaluation annuelle de l'ensemble des activités ou se focaliser sur des thématiques particulières (stages, évaluations, communication interne, etc.) ? Le comité souligne l'adhésion des enseignants à cette démarche qui y voient un potentiel d'amélioration à la qualité de leur enseignement.

5. Le comité souligne par ailleurs l'existence d'un Conseil étudiant où les étudiants de Jodoigne sont représentés (notamment une vice-présidente) et la présence de délégués de classe qui jouent un rôle de relais, spécialement pour la communication en interne. Les étudiants semblent ainsi avoir une bonne connaissance des canaux de communication et sont informés des différents services transversaux, particulièrement le Service d'aide à la réussite (SAR).
6. Le comité a constaté la charge trop importante qui pèse sur la responsable qualité ce qui a des conséquences, par exemple une procédure unique d'EEE (pour l'ensemble de l'établissement) qui tient peu compte de la réalité du terrain. Par ailleurs, la coordinatrice qualité institutionnelle se retrouve sans relais officiels auprès des départements et des sections. Dans une telle situation, celle-ci est bien souvent dans l'obligation de se contenter de répondre principalement aux sollicitations de l'AEQES, et ce, faute de moyens, de relais et de temps disponible. Cela constitue un frein au management par la qualité souhaitée par la direction.

RECOMMANDATIONS

1. Prioriser les chantiers ouverts pour ne pas trop se disperser ; le comité recommande notamment la prise en compte du fonctionnement institutionnel par la qualité (restructuration de la coordination qualité avec des relais dans les sections/départements) comme une de ces actions prioritaires.
2. Le comité encourage la mise en place d'un management participatif qui prend en compte l'avis et les retours de l'ensemble des parties prenantes (étudiants, enseignants, PO, professionnel (diplômés), personnels).
3. Le comité recommande d'explicitier plus clairement les objectifs sous-jacents des procédures d'évaluation des enseignements et d'adapter en conséquence les modalités qui en découlent et d'améliorer la méthodologie : temporalité des EEE, adaptation du questionnaire au programme/aux UE/à des activités d'apprentissage particulières, longueur du questionnaire, traitement des données, feedback qui rendrait la démarche plus efficiente et attractive. Le comité recommande également de renforcer l'intérêt pour les étudiants et les enseignants par une meilleure communication de la coordination qualité, de la coordination de section et l'ensemble des enseignants.
4. Concernant la charge de travail qui pèse sur la responsable qualité, le comité recommande d'alléger certaines missions ou d'avoir des relais qualité au niveau de l'implantation de Jodoigne (au niveau de la section). Il s'agit plus fondamentalement de permettre la restructuration de la coordination qualité afin de consolider la démarche qualité à tous les niveaux et en direction de toutes les catégories d'acteurs. Une telle évolution permettrait également un alignement de la démarche qualité avec les fonctions dirigeantes et une subsidiarité des responsabilités.

5. Concernant enfin le Conseil étudiant et plus globalement la représentation des étudiants au sein des différentes commissions de l'établissement, le comité recommande de poursuivre les efforts engagés.

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. Une analyse approfondie et continue des programmes de formation est à l'œuvre depuis 2012. Celle-ci a d'abord donné lieu à la volonté de généralisation de l'Approche par problème (APP) sur les trois années de formation. Cette politique a débouché sur de profondes transformations des modalités et contenus d'enseignements (distinction APP/Analyse de cas ; alternance des dispositifs) et à une réflexion de l'équipe sur l'intégration plus fine de l'APP dans les différentes unités d'enseignement.

L'APP semble centrale dans les méthodes pédagogiques mises en œuvre et celle-ci cohabite avec l'approche par compétences adoptée dans d'autres cours. Toutefois, le comité constate que l'APP se limite à certaines UE et a été abandonné ou n'a pas abouti dans d'autres. Cela n'est pas forcément rédhibitoire à condition que la pertinence de cette approche fasse l'objet d'une réflexion dans les cours où l'APP a été abandonnée. Sans cette réflexion, cela peut mettre en cause l'alignement pédagogique des activités d'apprentissage non concernées par l'APP compromettant l'efficacité du processus d'apprentissage.

En outre, les APP se réalisent en groupe (notamment imposé) ce que le comité trouve pertinent. Il constate, néanmoins, que les fonctionnements de ces derniers restent compliqués pour les étudiants (manque de perception de la plus-value, charge de travail répartie inégalement, gestion de groupe, etc.). Cela soulève également la question de l'évaluation, qui dans une telle approche est essentiellement collective et qui est susceptible de créer des tensions entre des étudiants très investis dans la démarche et les autres. La possibilité de mettre en œuvre une double évaluation (sur la gestion de groupe et individuellement) se pose.

2. Le comité constate que les contacts avec le monde professionnel sont nombreux et diversifiés que ce soit à travers les stages, la semaine culturelle ou l'invitation de nombreux professionnels issus de nombreux terrains de pratique. Toutefois, ces différentes initiatives ne semblent pas relever d'un dispositif coordonné. Elles sont davantage laissées à la discrétion de chaque enseignant aux regards de ces propres préoccupations didactiques. Même s'il existe des moments de partage et de mise en commun pour l'ensemble de l'équipe pédagogique lors des réunions de section, un pilotage plus coordonné des liens avec le monde professionnel permettrait de pouvoir bénéficier de façon plus lisible des problématiques transversales et des questions vives que rencontrent les acteurs de terrain afin de les prendre en compte dans le programme. Dans une telle perspective, le projet de réflexion intitulé « Jeunes incasables » ne peut être qu'encouragé. Dans le même sens, la création d'une association d' alumni permettrait d'avoir un retour sur la capitalisation de la formation, mais aussi de pouvoir bénéficier d'un listing de ressources notamment pour les stages.

3. Le comité constate que des infrastructures en partie inadéquates (manque de locaux, de salle de sport, etc.) ne permettent pas à l'établissement de développer pleinement ces ambitions pédagogiques. Si le travail en petit groupe est dans la plupart des cas possible, l'établissement ne dispose pas en revanche d'une grande salle ou d'un amphithéâtre permettant d'accueillir plus de 70 étudiants à la fois.
4. Concernant les stages et leur encadrement, le comité constate un souci de diversifier les secteurs de stage tout en préservant les blocs 1 de secteurs plus compliqués à gérer au début (psychiatrie, prison). Il est à noter également la possibilité qui est offerte aux étudiants de réaliser des stages complémentaires de deux semaines à l'étranger (Sénégal, Roumanie, etc.) ou plus long dans le cadre d'Erasmus+. Le comité a par ailleurs pu constater qu'une documentation liée au stage existe reprenant les modalités administratives, les objectifs, les grilles d'évaluation, etc. et qu'une visite sur le lieu de stage d'un professeur référent est organisée.
5. Concernant le TFE le comité relève l'investissement important consenti par l'établissement pour améliorer la réalisation du TFE afin que celui-ci atteigne les standards de qualités ambitionnés par l'équipe enseignante. Le comité note en particulier l'existence :
 - a. d'un guide du TFE qui entend sensibiliser précocement l'étudiant sur les objectifs de celui-ci et décrire les modalités pratiques des différentes étapes de sa réalisation. Ce guide montre également l'importance et la place de la démarche de scientifique tout au long des questionnements qui accompagnent le TFE ;
 - b. d'une convention liant un enseignant encadreur et l'étudiant qui définit les droits et obligations des deux parties si l'étudiant s'engage à participer aux activités d'encadrement organisées par l'établissement parmi lesquelles figurent 3 ateliers traitant de questions particulières comme la recherche bibliographique.

Le comité souligne l'importance d'évaluer ce dispositif en interrogeant toutes les parties prenantes (enseignants encadreurs, étudiants, représentants des milieux professionnels qui seraient invités au sein du jury, etc.).

6. La question de la charge de travail et de sa répartition tout au long de l'année académique fut également abordée de façon récurrente lors de la visite. Si les enseignants ont conscience de l'importance de cette charge de travail (notamment celle associée au bloc 3 au regard des différentes tâches à réaliser (travaux de groupes, stages, TFE), le comité observe que cette question est peu abordée dans les EEE, car elle touche la coordination de différents cours et se situe à un niveau plus transversal. Les délégués de section demeurent pour l'instant le seul moyen pour les étudiants de faire remonter des points d'attention éventuels qui touchent à ce problème.

RECOMMANDATIONS

1. Généraliser l'alignement pédagogique déjà présent dans les activités d'apprentissage concernées par l'APP au reste des UE ou du moins en poursuivre la réflexion en tenant compte de l'importance de conduire une réflexion critique sur la pertinence de cette approche dans chaque module de cours, y compris dans ceux où elle a été (provisoirement) abandonnée.
2. Doter les étudiants ou insister sur les outils de gestion de groupe qui seront indispensables dans leur pratique professionnelle.

3. Assurer une formalisation des retours du monde professionnel (peut-être au travers d'un groupe de travail pour la coordination des initiatives) afin qu'ils contribuent efficacement au pilotage du programme.
4. Créer un réseau alumni. Outre la possibilité de bénéficier de terrain de stages privilégiés et accessibles pour les étudiants, ce réseau est un puissant levier pour rester au plus près des nouvelles préoccupations émergentes qui traversent le champ des pratiques professionnelles en travail social.
5. Porter une attention suffisante sur l'évaluation des questions transversales qui dépassent les cours considérés individuellement, mais qui touchent aussi aux problématiques d'organisations du programme (répartition des charges de travail, confort des horaires, absence de répétition, coordination des différentes étapes d'un TFE, 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. La culture qualité est à l'œuvre au sein de la section, et ce, malgré les changements de modes de gouvernance rencontrés au cours de ces dernières années. Les caractéristiques propres au contexte local, à l'histoire et à la culture de l'établissement, font que cette culture qualité semble exister de fait au sein d'une équipe pédagogique ayant fonctionné depuis quatre ans de façon autonome. Ce constat attire cependant l'attention sur une nécessaire formalisation des outils, des moyens et des procédures afin de dépasser les seules initiatives individuelles, qui bien que pertinentes, doivent trouver leur équilibre sur du long terme notamment dans les liens établis entre la section et le département ainsi qu'avec la nouvelle gouvernance institutionnelle.
2. Avec l'arrivée de la nouvelle direction, la culture qualité s'accomplit avec une volonté de mettre en œuvre au sein de l'établissement un « management participatif ». On observe également une volonté de faire évoluer les pratiques et les outils pédagogiques en impulsant de nouveaux groupes de réflexion et de concertation avec l'équipe enseignante. L'ambition est ainsi de faire remonter les informations et initiatives vers les autres instances de la haute école et de mettre en place une véritable culture de la prise de décision collective.
3. Le comité constate l'enthousiasme porté par la direction, mais également les enseignants et les étudiants. Les délégués font remonter les informations, les enseignants ont des espaces de dialogues collaboratifs. Néanmoins, le caractère trop peu participatif de ces parties prenantes au dispositif de démarche qualité et l'absence d'indicateur de pilotage ne permet pas encore une gestion de l'institution par la qualité comme le souhaite la direction. Par ailleurs, le comité constate deux grands absents de cette démarche/culture qualité que sont les alumni et les intervenants du monde professionnel. Des points de contact existent, mais ils sont peu formalisés, peu structurés et ne permettent pas suffisamment une remontée d'information pouvant contribuer à améliorer le programme.

RECOMMANDATIONS

1. Mettre en place une culture qualité participative qui n'oublie aucune partie prenante et qui favorise l'adhésion de tous avec des outils et une organisation pérennisée dans le temps.

Conclusion

Le comité d'experts souligne la qualité du dossier d'avancement mise à disposition pour la clarté de son contenu et la mise à disposition d'un grand nombre d'annexes, l'ensemble facilitant une compréhension fine de la situation du cursus et du fonctionnement de l'établissement.

Durant la journée de visite du 25 novembre 2021, le comité a pu rencontrer les acteurs et actrices clés de l'établissement et du cursus. Toutes et tous ont répondu avec franchise aux questions et sont entré-es de manière constructive dans la discussion. Ces échanges ont contribué à soutenir le travail d'analyse du comité ce qui a été bien apprécié.

Le comité a ainsi pu observer le travail tout à fait conséquent fourni par l'ensemble des acteurs éducatifs durant ces dernières années, et cela malgré les périodes mouvementées qu'a traversées l'institution. De nombreuses avancées sont en cours concernant l'amélioration continue de la formation au sein de la HE. Le comité tient par ailleurs à souligner la prise en compte des recommandations de l'évaluation précédente même si certaines restent en cours de réalisation, dans un contexte institutionnel perturbé durant ces dernières années et suite à la crise sanitaire. Une nouvelle équipe de direction vient de prendre place au grand soulagement du personnel enseignant et insuffle au sein de la structure une nouvelle dynamique qui ne pourra être que bénéfique pour la démarche qualité.

Le défi tant institutionnel, pédagogique que collectif auquel est confrontée la Haute École Lucia de Brouckère est ainsi de parvenir d'une certaine manière à « se transformer dans la continuité ».

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue
Psychologie-Logopédie-
Éducation
2021-2022

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

La Haute École remercie les experts pour la qualité et la pertinence de leurs recommandations. La direction et les équipes pédagogiques tiennent à souligner l'aspect constructif des échanges entre les experts et les participants. Le plan d'action actualisé intégrera les recommandations des experts aux axes stratégiques actuellement portés par la direction. La Haute École bénéficie d'une dynamique positive à laquelle l'évaluation continue, la visite et le retour des experts contribuent.

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

Mme Émilie DEVOS
Directrice du département
Sciences de l'Éducation

Nom et signature du
coordonnateur de
l'autoévaluation

Mme Catherine MEYFROID
Coordinatrice qualité