



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

Evaluation du bachelier Instituteur(-trice) primaire 2013-2014

RAPPORT FINAL DE SYNTHÈSE

Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa)

Comité des experts :

Mme Angeline AUBERT-LOTARSKI, présidente
M. Gérard DE VECCHI, Mme Françoise LARUELLE, Mme Bernadette STEVENS
et M. Pierre VAN DEN EEDE, experts

13 mai 2014

INTRODUCTION

L'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) a procédé en 2013-2014 à l'évaluation du bachelier en Instituteur (-trice) primaire. Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné, mandaté par l'AEQES, s'est rendu les 7 et 8 novembre 2013 à la Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa). Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du rapport d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue de leurs auditions et des observations réalisés *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des directions concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les enseignants, les étudiants, et les membres du personnel administratif et technique qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

L'objectif de ce rapport est de faire un état des lieux des forces et points d'amélioration de l'entité évaluée, et de proposer des recommandations pour l'aider à construire son propre plan d'amélioration. Après avoir présenté l'établissement, le rapport examine successivement :

- le cadre institutionnel et la gouvernance ;
- les programmes d'études et les approches pédagogiques ;
- les étudiants ;
- les ressources humaines et matérielles ;
- les relations extérieures.

PRÉSENTATION DE L'INSTITUTION

La Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa) est issue de la fusion en 2009 des trois hautes écoles libres du Hainaut : la Haute Ecole libre du Hainaut occidental (HELHO), la Haute Ecole Charleroi Europe (HECE), la Haute Ecole Roi Baudouin (HERB).

La HELHa a le statut d'asbl et fait partie du réseau de l'enseignement libre confessionnel, subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Elle propose de nombreuses formations déclinées en sept catégories : agronomique, arts appliqués, économique, paramédicale, sociale, pédagogique et technique.

Dans la catégorie pédagogique sont offertes les formations suivantes : éducateur (-trice) spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, instituteur préscolaire, AESI cours généraux, AESI cours techniques et instituteur primaire ; cette dernière formation est dispensée sur les sites de Braine-le-Comte, Gosselies, Leuze-en-Hainaut et Mons.

Le présent rapport applique les règles de la nouvelle orthographe.

1 Projet de la section

La Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHa) résulte d'une fusion récente, le 15 septembre 2009. Pour la section Instituteur primaire, elle a réuni quatre implantations qui ont, chacune, une histoire ainsi qu'un ancrage local fort. La situation géographique des quatre implantations permet à la HELHa de se positionner sur l'ensemble du territoire hainuyer ouvrant ainsi de plus larges possibilités de stage à ses étudiants et d'emploi à ses diplômés. Il y a une volonté affirmée de maintien des différents sites mais aussi l'objectif de réussir la fusion de quatre anciennes écoles normales, fusion envisagée comme un tremplin pour une élévation générale de la qualité de la formation.

Le processus de fusion a conduit les institutions et les acteurs d'une part, à clarifier leur position avant fusion – qui sommes-nous ? quelles sont nos valeurs communes ? nos complémentarités ? – et, d'autre part, leur vision stratégique pour l'avenir. La HE s'est inscrite dans un processus d'élaboration d'un plan stratégique, dont la finalisation est liée aux développements décrets de la structure de l'enseignement supérieur. Cette actualité, de même que le projet de masterisation de la formation d'enseignant, amèneront à redéfinir les relations entre universités et hautes écoles, notamment leurs spécificités en termes de modèles de formation. La préparation de cette évolution peut être une opportunité complémentaire pour la HELHa de renforcer son projet.

La démarche d'autoévaluation incluse dans les phases de l'évaluation AEQES a été très largement utilisée comme un outil d'accompagnement de la fusion, au niveau des implantations comme au niveau du cursus. Les experts relèvent que l'état des lieux des pratiques, associé à un regard critique constructif, a permis de dégager des valeurs communes, traduites en processus pédagogiques. On perçoit une identité forte de la section Instituteur primaire, dans la continuité des écoles normales, en référence à des valeurs largement partagées. Valeurs humaines et valeurs chrétiennes s'associent à un haut niveau d'exigences qui n'empêche pas des relations de proximité. Les équipes identifient « l'accompagnement des étudiants » comme un de leurs points forts.

Par ailleurs, il est clair que la HELHa conduit une réflexion prospective et proactive concernant les enjeux de la formation d'instituteurs primaire. Ainsi, des coordinateurs et formateurs d'enseignants se sont investis dans les groupes de travail anticipant la mise en œuvre du nouveau référentiel de la formation d'enseignant du CGHE, formulé en sept compétences. Ils ont également participé à l'élaboration d'un référentiel métier instituteur primaire dans l'objectif d'une approche curriculaire plus cohérente.

Enfin, les experts soulignent que le diagnostic mené a permis de déboucher sur un plan d'amélioration en quatre axes. Les analyses du comité des experts valident globalement les domaines identifiés. Les recommandations développées dans la suite du propos visent à aider la HELHa à établir des priorités et/ou enrichir ce qui a été envisagé dans le cadre de son autoévaluation.

2 Gouvernance et pilotage

La cohérence au sein de la catégorie pédagogique est principalement assurée par les directions et le mode participatif à l'œuvre dans les conseils de sections, départements et catégorie. Il est renforcé par les partages de charge de service sur plusieurs sites de certains formateurs, les services transversaux de la HE et les groupes de travail thématiques initiés pour l'autoévaluation. L'équipe de direction, soudée, s'appuie habilement sur la complémentarité des compétences de chacun des

directeurs. Le fonctionnement participatif est efficace. Il apparaît articuler avec équilibre structures formelles et échanges informels. Le respect et la considération de l'équipe de direction à l'égard de tous – personnels, étudiants, partenaires – est nettement perceptible.

Les entretiens ont confirmé la politique d'harmonisation progressive et respectueuse entre les dispositifs des divers sites. On peut parler « d'harmonisation majorante », plutôt que d'unification, qui s'appuie sur une première étape où les diverses équipes apprennent à se connaître et à échanger (les chantiers d'harmonisation). Bien entendu, une telle démarche rencontre parfois des difficultés ou écueils qui sont considérés par l'équipe de direction comme faisant partie du processus. Ainsi, il faudra trouver le juste équilibre entre la préservation des particularismes locaux et la diffusion des pratiques les plus « performantes » parce que répondant au mieux aux besoins des étudiants comme aux objectifs visés. En effet il faut distinguer les différences locales qui relèvent de l'histoire, des adaptations réfléchies aux contextes et publics. Or, tous les étudiants ont droit à la même qualité de formation au sein de la HELHa ; les entretiens ont montré que ce n'était pas toujours le cas.

Par ailleurs, le travail engagé par les équipes pour la fusion et l'autoévaluation, en plus de leurs autres missions, est très coûteux en énergie : temps de travail, remises en question, etc. La direction et l'ensemble de la communauté éducative doivent être attentifs aux signes de découragement, d'anxiété ou d'épuisement de certains personnels.

Recommandations :

(1) Dans une perspective d'harmonisation majorante, promouvoir au niveau de la catégorie les pratiques les plus « performantes » de chaque implantation.

(2) Veiller au maintien du bien-être des personnels : moments festifs rassembleurs entre implantations, accompagnement des personnels en difficulté (groupes de paroles de type Balint, analyse des pratiques professionnelles, etc.).

3 Organisation interne et concertation entre les acteurs

L'organisation de la HE est claire qu'il s'agisse des structures et processus décisionnels ou de la coordination. La communication interne apparaît efficace, des outils sont mis en œuvre pour assurer la « percolation » des informations : représentants qui servent de relais, rédaction de rapports communiqués à la communauté, etc. Les conseils de sections, départements et de catégorie traitent de sujets aussi bien organisationnels que relationnels, pédagogiques ou politiques. Sur le plan pédagogique, la concertation entre acteurs au sein de chaque implantation est forte. Elle inclut pleinement les maîtres de formation pratique.

Dans son rapport, la section Instituteur primaire pointe la question de la participation étudiante comme étant un domaine où des actions d'amélioration sont nécessaires. Le comité des experts partage ce diagnostic. On constate en effet une implication très inégale des étudiants dans la vie de la HE et ce, en fonction de son implantation et du soutien mis en place. Les pratiques des sites en la matière sont inégales : organisation des élections, accompagnement des délégués, planification des réunions à l'horaire, etc. On relèvera positivement le fait de confier un budget au Conseil des étudiants ou la nomination d'une personne-relais en charge des relations avec les représentants étudiants.

Recommandations :

(3) Mettre en œuvre les actions relatives au processus des élections et au soutien des étudiants élus en se donnant des priorités et des échéances.

(4) Systématiser le feedback de l'institution vers les étudiants et favoriser les feedbacks entre étudiants.

4 Partenariats institutionnels

La HE est insérée dans un solide réseau d'écoles, à qui la catégorie offre des services (formation initiale et continue, location de matériel pédagogique, activités des étudiants au bénéfice des écoles, publication des postes vacants, etc.) et qui lui en fournit (collaboration avec les maîtres de formation pratique, accueil des stagiaires, embauche des jeunes diplômés, etc.). On note également des relations bilatérales avec l'Université de Mons, l'Université Libre de Bruxelles ainsi que l'Université Catholique de Louvain avec laquelle un accord cadre a été conclu. Enfin, la HELHa fait partie de la Fédération de l'Enseignement Supérieur Catholique.

Recommandation :

(5) Définir une politique de travail en partenariat, en cohérence avec les thématiques d'amélioration choisies, pour éviter la dispersion des énergies.

5 Démarche qualité

L'équipe de direction a fait le choix d'utiliser la démarche qualité pour consolider et prolonger le processus de fusion. L'implication est forte tant au niveau de la direction que des personnels et des étudiants, tous appuyés efficacement par le service qualité de la HELHa. Le fonctionnement a suivi une organisation remarquable destinée à optimiser l'efficacité des travaux de groupes et à faciliter la mise en commun : structuration du travail autour de thématiques pertinentes et « signifiantes », constitution de groupes de travail équilibrés et de taille optimale, calendrier précis établi en fin d'année scolaire, recours à des méthodes d'analyse facilitant les rédactions finales, etc.

Le rapport d'autoévaluation, d'une grande qualité de rédaction et présentation, est très riche. L'essentiel est systématiquement mis en évidence. Le document unifié (seules les annexes et des « fiches bonnes pratiques » rendent compte des spécificités des implantations) présente des analyses approfondies. La visite des experts a été soigneusement préparée, avec notamment un travail considérable de documentation des pratiques.

A l'heure actuelle, l'évaluation des enseignements n'est pas encore systématisée dans les quatre implantations. Là où elle est pratiquée, les étudiants apparaissent peu au fait de ses effets. Progressivement, les quatre sites vont utiliser un questionnaire commun à la HE et validé par la catégorie pédagogique. Il est prévu une diffusion des résultats aux conseils de section, de départements et de catégorie. D'autres enquêtes sont réalisées périodiquement ou ponctuellement auprès des étudiants, jeunes diplômés et employeurs. Il conviendra de coordonner l'ensemble des recueils de données pour éviter les redondances ou « l'épuisement » des répondants.

Recommandations :

(6) Préserver la dynamique engagée en impliquant les participants des groupes de travail dans l'analyse du rapport d'expertise AEQES et l'établissement du plan d'actions.

(7) Finaliser la mise en œuvre de l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) en pensant au retour vers les étudiants et au lien avec le développement professionnel des enseignants.

1 Référentiel de compétences, objectifs généraux du programme et profil de sortie des étudiants

La présentation du programme est introduite par une réaffirmation des objectifs de l'enseignement supérieur et une mise en relation avec les valeurs prioritaires de la HE. Les limites de l'approche curriculaire actuelle, cadrée par un décret et son référentiel de compétences en vigueur, une grille horaire rigide qui tend à morceler les enseignements et un « futur » référentiel de compétences, sont patentées pour les formateurs qui expriment un malaise. Pour le comité des experts, c'est avant tout le signe d'une réflexion sur le sens d'un référentiel. Ainsi, certains d'entre eux se sont investis dans l'élaboration d'un référentiel métier, étape jusqu'à présent absente du cadre décretaal. On relève donc une appropriation du décret et de sa grille horaire ainsi qu'une anticipation des évolutions à venir. Ici, comme dans d'autres institutions, ce qui fait sens pour les formateurs, ce sont surtout les six axes de formation repris dans le décret, axes qui ont été définis à partir des six modèles de professionnalité proposés par Paquay (1994), avec, pour chacun de ces axes, deux énoncés de compétence. La formation est donc bien orientée vers la construction de compétences professionnelles.

Pour autant, la finalité de la formation en termes de compétences n'est pas toujours explicite pour les étudiants, surtout en début de parcours. Dans les faits, l'approche compétence est principalement perceptible dans les stages, via les outils d'évaluation, et dans les fiches ECTS, parfois artificiellement. La professionnalisation nécessite une prise de conscience des compétences visées, une attention particulière portée quant à l'articulation théorie/pratique et au développement de la réflexivité comme de l'autonomie. Au-delà de l'explicitation de la finalité, il serait surtout utile de renforcer le processus continu d'accompagnement de leur développement (référence systématique aux compétences, auto-évaluation critériée, portfolio, etc.).

Recommandation :

(8) Dès le début de la formation, faire prendre conscience aux étudiants des compétences professionnelles à construire : c'est la condition de leur autonomie.

2 Programme d'études

Une grille horaire commune aux quatre sites a été progressivement établie mais, dans la pratique, on a affaire à quatre programmes. Ainsi, un même intitulé de cours a parfois des contenus très différents selon les sites. Pour lutter contre le risque d'émiettement de la formation, du fait que les cours sont décomposés en unités restreintes, les formateurs s'appuient sur les stages, travaux de fin d'étude (TFE), ateliers de formation professionnelle (AFP) et projets menés au sein des cours. Par ailleurs, tout en respectant les intitulés du décret, d'autres contenus ou modalités de formation seraient utiles pour renforcer la formation en lien avec la partie « agir dans la communauté éducative » du référentiel métier.

3 Pratiques de formation

Le comité des experts a apprécié la richesse des pratiques de formation dont il a pu prendre connaissance dans le rapport d'autoévaluation, lors des entretiens ou via la consultation de la documentation fournie. Il considère qu'il s'agit là d'un exemple abouti d'un modèle de formation

intégrative en alternance. Au sein des implantations, le programme de formation est structuré par niveau d'enseignement, permettant de tisser des liens entre savoirs, savoir-faire et savoir-être. Par exemple, il existe une progression judicieuse dans les stages allant du plus simple (enseigner en 3^{ème} et 4^{ème} primaire) au plus compliqué (enseigner en 1^{ère} primaire et en 6^{ème} primaire).

Le comité des experts relève des démarches de formation cohérentes, à la lisibilité, l'intelligibilité et l'efficacité accrues. Ainsi, il apprécie les AFP menés pour la lisibilité de leurs objectifs et la pertinence des scénarios pédagogiques (durée, découpage horaire, complémentarité des intervenants ; utilisation de la vidéo pour faciliter l'acquisition de compétences didactiques et pédagogiques et développer les capacités d'analyse réflexive). Autre exemple, l'enseignement de la maîtrise de la langue pour lequel la mise à niveau s'appuie sur l'utilisation des écrits scolaires ou professionnels des étudiants.

Dans une majorité des observations, on constate un réel isomorphisme entre démarches de formation et démarches d'enseignement préconisées. Cependant dans plusieurs cours « *on apprend le contenu puis on fait de la pédagogie* ». Certains formateurs, notamment en auditoire, sont en difficulté pour établir des liens avec la pratique et introduire de l'interactivité dans leur enseignement. Les bonnes pratiques dans les domaines de la pédagogie des grands groupes, la pédagogie de projet, des situations-problèmes et des travaux par recherche gagneraient à être diffusées plus largement.

Les formateurs sont dans une démarche de questionnement de leur pratique en cohérence avec le programme et leurs objectifs. Les échanges formels et informels liés à l'autoévaluation ont nourri la dimension collective de cette approche. Ainsi, le comité des experts perçoit un engagement des équipes, à tous les niveaux, dans un partage de pratiques ouvert et constructif. C'est d'ailleurs un des axes retenus par la section Instituteur primaire dans son plan d'action.

Recommandation :

(9) Poursuivre et faciliter le partage et la co-construction des pratiques pédagogiques en cohérence avec les thématiques d'amélioration choisies, pour éviter la dispersion des énergies. Les questions de « l'accrochage » et de la réussite en BA1 apparaissent être une priorité.

Le comité des experts recommande de donner la priorité aux réflexions visant l'amélioration de « l'accrochage » et de la réussite en BA1 (Cf. chapitre 3). Pourraient faire l'objet de formations, échanges ou recherches-actions :

- Comment permettre à l'étudiant de confronter/conforter son projet d'études/professionnel ? approche orientante qui vise le développement de l'identité et du projet vocationnel, pratiques de stage filé (par exemple, une journée toutes les deux semaines dans une même classe sur un ou deux quadrimestres), modules d'intégration, etc.
- Comment mieux différencier la mise à niveau ? groupe de travail « DYS » de la HELHa sur les troubles d'apprentissage, évaluation diagnostique, auto-évaluation, autoformation, tutorat, E-learning, etc.

Le comité des experts identifie également des besoins dans les domaines suivants :

- Comment traiter les concepts à travers les approches pédagogiques, notamment en grand groupe ?
- Comment mieux travailler la partie « agir dans la communauté éducative » du référentiel métier ? AFP, études de cas sur vidéo, etc.
- Comment développer l'usage des TICE dans les pratiques de formation comme dans les pratiques des futurs enseignants ?

4 Critères et modalités d'évaluation des acquis

Dans les quatre implantations, les étudiants rencontrent des modalités d'évaluation diversifiées avec une volonté de l'institution de donner une place significative à l'évaluation formative. Elle prend notamment la forme de *feedbacks* individualisés sur les travaux des étudiants. Le développement de l'autoévaluation et de la co-évaluation pourraient contribuer avec fruit à cet objectif.

Les étudiants peuvent prendre connaissance des modalités en consultant les fiches ECTS. Cependant, aux yeux du comité des experts, les objectifs et critères d'évaluation présentés sont trop généraux, voire réduits à l'énoncé de modalités, pour guider véritablement l'étude. Certains enseignants commentent et précisent en cours ces informations, voire donnent accès à d'anciennes épreuves d'examen. A l'exception des stages, AFP et TFE, le comité n'a pas pris connaissance d'outils d'évaluation plus précis et ne peut donc commenter ce sujet. Il note cependant que durant les entretiens, les étudiants rencontrés n'ont pas évoqué de situations d'injustice ou de biais liés à l'évaluation des cours.

Toutefois, l'évaluation distincte, en une ou plusieurs épreuves, de chacun des cours accroît la charge de travail des étudiants. En cohérence avec les principes pédagogiques portés par les formateurs, il y aurait lieu de recourir plus fréquemment à des situations d'évaluation amenant les étudiants à mobiliser les ressources développées dans plusieurs enseignements.

Recommandation :

(10) Enrichir les modalités d'évaluation pour renforcer ses dimensions formative et intégrative.

5 Articulation théorie-pratique

L'articulation théorie-pratique est travaillée sous diverses modalités, dans le cadre des stages et TFE mais également au sein des projets développés lors des AFP et des cours « activités interdisciplinaires ».

Le comité des experts souligne une organisation des stages rigoureuse et réfléchie. Le tableau synoptique des stages de chaque année sur les quatre sites est très éclairant quant à la progression. Ainsi, chaque stage ou année de formation cible un niveau d'enseignement ce qui permet, pendant une période donnée, de centrer les contenus des formations théoriques et pratiques sur le niveau choisi. De plus, il existe une différenciation des objectifs et une progressivité des exigences selon les stages sur les trois années. Les grilles d'évaluation sont en cohérence avec les attentes distinctes de chaque stage. Toutefois, le comité des experts remarque que la référence exprimée par les grilles est plutôt celle d'un enseignant au sommet de son art. De ce fait les appréciations « en voie d'acquisition » et « acquis » pourraient être reconsidérées et remplacées par une appréciation sur l'atteinte de niveau attendu en fin de formation initiale.

L'accompagnement des étudiants (en amont, pendant et en aval du stage) relève d'un haut niveau de guidance mais aussi d'un haut niveau d'exigence. L'étudiant dispose d'informations claires et détaillées sur le déroulement des stages, les objectifs d'apprentissage, la nature et la forme des travaux attendus, les résultats des évaluations formatives et certificatives. Un dossier constitué par l'étudiant et ses accompagnateurs (maitre de stage, référent, formateurs visiteurs) comporte entre autres :

- des documents de dialogue entre le référent et le stagiaire avant et après les visites ;
- les grilles d'évaluation renvoyées par les maitres de stage ;

- un bilan global en termes de points forts, points à améliorer, conseils et appréciation d'ensemble, permettant à l'étudiant de bien se situer par rapport au référentiel de compétences professionnelles – bilan résultant d'une appréciation collégiale.

Le suivi et les documents de cadrage et d'accompagnement paraissent avoir atteint un niveau de sophistication maximal ; il faut plutôt s'orienter vers un allègement.

En lien avec le stage, les étudiants bénéficient d'un entraînement systématique à l'analyse réflexive et à l'autoévaluation : écrits libres, grilles d'évaluation critériée, etc. Cependant, dans les dossiers consultés, le comité n'a trouvé aucune référence théorique explicite dans les analyses des formateurs ou des étudiants ; la référence est aux bonnes pratiques, l'expérience prenant le pas sur le savoir savant. On est dans le « comment on fait » et pas dans le « pourquoi », se situant du côté « métier » plus que du côté « profession ».

Enfin, des stages à l'étranger sont possibles. Les étudiants sont retenus sur base de leur motivation et s'inscrivent ensuite dans le même dispositif qu'un stage ordinaire.

Les étudiants sont clairement informés sur le TFE. De nombreux documents, de nature réglementaire et pédagogique sont accessibles en ligne. Ils sont complétés par des informations sur la démarche et les échéances données oralement dans le cadre des cours. Deux formes d'accompagnement sont mises en place :

- collectif avec des cours dédiés (30h en BA2 et 15h en BA3 ; dégressivité horaire bien en cohérence avec le développement de l'autonomie) ;
- individuel, selon un échéancier de rencontres établi en début de BA3, avec un promoteur choisi par l'étudiant dès le BA2, en fonction du sujet et d'affinités personnelles.

Toutefois, chaque implantation a conservé ses façons d'accompagner, ses outils d'aide et de suivi, sa grille d'évaluation et la liberté d'impliquer ou non des acteurs de terrain dans les jurys. Un travail d'harmonisation s'impose sur tous ces points. Le comité des experts attire l'attention sur le risque de perte de cohésion et de cohérence si les outils sont compilés là où il faudrait opter pour la ressource la plus complète ou pertinente. Par ailleurs, la présence d'un extérieur au sein du jury constitue un plus témoignant de l'ouverture de la HE et reconnaissant, sous une autre forme, la validité du travail fourni par l'étudiant. Enfin, un contrat de suivi individualisé unique permettrait d'assurer une égalité de traitement minimale pour tous les étudiants. Il apparaît déraisonnable qu'un promoteur puisse s'engager dans le suivi de plus de 5 étudiants.

Recommandation :

(11) Poursuivre les travaux des groupes de travail (GPI) Stages et TFE en veillant à leur uniformisation et, le cas échéant, au ciblage des exigences et à l'allègement des procédures.

6 Relations avec le « terrain » et les maitres de stage

La liaison avec le monde professionnel est bien perçue par tous, directeurs, étudiants et formateurs ainsi que par les maitres de stage. Les enseignants acceptant des stagiaires de la HELHa reçoivent une information claire et complète par le biais d'une brochure répondant à un grand nombre de questions pratiques et pédagogiques. Ceci permet aux maitres de stage de collaborer en toute connaissance de cause et de bien s'insérer dans la formation. On relève également des réunions de régulation et la possible participation des maitres de stage à des journées pédagogiques. Le comité des experts regrette, et ce n'est pas propre à cette institution, l'absence de réel statut décretal des maitres de stage et ses conséquences en termes de formation, de sélection et de reconnaissance. De même, le statut actuel des maitres de formation pratique – pleinement intégrés à l'équipe de la HE – est insuffisant.

1 Conditions d'accès, recrutement, effectifs, accueil et intégration des étudiants

La HE est active pour informer les futurs étudiants sur son offre de formation : documentation en ligne, brochures, séances d'information et salons, etc. L'accès à la formation se fait dans le respect du cadre décréteil. Le comité des experts a noté l'hétérogénéité des profils d'étudiants en termes de niveau d'études, donc de connaissances et de compétences, mais aussi en termes de maturité. Certains étudiants sont également fragiles sur le plan socio-économique. La HE et ses personnels connaissent ces difficultés et plusieurs dispositifs de prise en charge ou accompagnement sont mis en œuvre : travailleurs sociaux, service d'aide à la réussite, etc. Les formateurs s'investissent également dans de la remédiation sous différentes formes. De plus, et c'est important, ils sont disponibles et proches des étudiants sur les plans relationnel et humain. Malgré ces actions, les taux d'échec et d'abandon en BAC1 est, ici comme dans d'autres HE, préoccupant.

Cf. recommandation 9.

2 Conditions de vie et d'étude

L'étudiant, son bien-être et son évolution sont au cœur de la réflexion de la HE. Un budget est d'ailleurs attribué aux étudiants pour œuvrer à l'amélioration des conditions de vie. Tous relèvent une grande disponibilité des formateurs ainsi que du personnel administratif et technique. Sur le plan matériel, on pointe une communication interne bien développée (internet, valves, carnets...) et l'utilisation de la plateforme *Claroline*. Elle est inégalement appréciée, chez les formateurs comme les étudiants, parfois vue comme trop ardue et austère. Les locaux sont globalement bien adaptés, avec quelques manques évidents sur certaines implantations. Une des implantations s'engageait, au moment de la visite, dans un déménagement vers de nouveaux bâtiments. Il est à noter qu'aucun problème majeur lié aux infrastructures n'a été évoqué dans les entretiens menés avec les étudiants ou le personnel.

3 Information et suivi pédagogique

L'information des étudiants passe par différents canaux (internet, oral, documents). Le comité des experts pointe le travail de formalisation des consignes notamment réalisé pour les stages et TFE. Les fiches ECTS sont systématiques mais hétérogènes dans leur contenu. Les étudiants apprécient lorsqu'elles sont distribuées et commentées en cours.

La visée d'un apprentissage autonome permanent (AAP) est clairement affichée. Le comité constate que la réflexion menée sur l'AAP et les besoins des étudiants se traduit effectivement en un accompagnement progressif du développement de l'autonomie. La diversité des profils étudiants est prise en compte dans l'accompagnement, par exemple avec des actions spécifiques pour ceux issus de l'enseignement professionnel ou la possibilité de bilan et suivi logopédique. La différenciation est un des principes de référence dans les mises à niveau, mais elle pourrait être renforcée, notamment avec une exploitation de tests diagnostiques passés en début de formation. De plus, il conviendrait de mieux articuler mise à niveau disciplinaire et approches didactiques, en homologie avec les pratiques d'enseignement des futurs enseignants. Ainsi, le travail avec des enfants à besoins spécifiques est une préoccupation des étudiants dans la formation et dès l'entrée dans la vie professionnelle. Elle est partagée par tous, qu'ils s'orientent ensuite vers l'enseignement ordinaire ou spécialisé.

Recommandation :

(12) Inscrire dans la formation générale des instituteurs, en tant que modalité de formation et contenu, la prise en charge des enfants à besoins spécifiques dans le cadre de l'intégration scolaire : différenciation, travail en binôme dans les classes, approche des différents troubles de l'apprentissage, études de cas, connaissance des partenaires de l'école, etc.

4 Réussite et insertion professionnelle des étudiants

Globalement, la formation est perçue par les employeurs et par les anciens étudiants comme étant de grande qualité. Si des anciens étudiants affirment qu'en début de carrière, ils ont été démunis face à certaines tâches nouvelles (rencontre avec les parents, enfants en difficultés d'apprentissage, documents administratifs...), le comité des experts relève qu'il s'agit là de difficultés classiques de tout enseignant débutant au terme d'une formation initiale de trois ans. Il invite néanmoins les formateurs à s'interroger sur les pistes possibles pour travailler concrètement la partie « agir dans la communauté éducative » du référentiel métier.

Les employeurs font part de réflexions globales sur l'évolution des étudiants, de leur formation et du métier d'enseignant. Diplômés comme directions apprécient le système de relais / publication des offres et demandes d'emploi. Enfin, le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants diplômés « Rencontres Professionnelles » est une bonne pratique d'une implantation qui vient d'être adoptée par les autres. Le comité des experts recommande de le poursuivre car il répond à des besoins réels.

5 Charge de travail

Les formateurs sont conscients de la charge de travail trop élevée des étudiants. Cela nuit notamment à l'apprentissage en profondeur, aux temps de réflexion et de maturation qui participent du développement de l'identité et des compétences professionnelles. La surcharge est liée à la grille horaire et au morcellement des cours mais aussi à des lacunes de l'institution dans la planification des horaires et des tâches ainsi qu'aux exigences des formateurs qui demandent trop de productions et d'évaluations. Cette thématique a été retenue par la section Instituteur primaire dans son plan d'actions. Pour le comité des experts, elle doit être associée à celle de la charge de travail des formateurs.

Recommandation :

(13) Concrétiser la réflexion sur la charge de travail des étudiants par des améliorations organisationnelles mais aussi des évolutions de pratiques de formation et d'évaluation.

1 Gestion des ressources humaines

Du fait de quatre implantations, la communauté est éclatée géographiquement mais proche professionnellement, réunie par un même idéal de qualité du service rendu aux étudiants. Au vu des documents fournis, le comité des experts conclut à une bonne adéquation entre les compétences des formateurs et les exigences du programme de formation. Ceux qui ont peu d'expérience pratique de l'enseignement primaire pourraient être encouragés à la développer, par exemple via des recherches-actions ou la prise en charge de séquences d'enseignement en classe de primaire. Il souligne que les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques sont bien au fait des besoins des étudiants et attentifs à les satisfaire. On l'a dit, les maîtres de formation pratique sont membres à part entière de l'équipe pédagogique mais pâtissent d'une reconnaissance statutaire insuffisante de leur charge de travail comme de leurs compétences.

La partie du rapport consacrée aux conditions de vie et de travail du personnel est particulièrement importante et témoigne de l'attention portée à leur bien-être. Le comité des experts souligne une grande stabilité du personnel. Le climat est très positif et constructif malgré une très forte charge de travail. Les directions se rendent disponibles pour des entretiens de fonctionnement systématiques ou à la demande, notamment pour mieux réguler la charge de travail. La bonne coopération entre collègues facilite le passage de relais entre générations. Le dispositif d'accueil des nouveaux personnels associe une brochure d'accueil, un entretien d'évaluation en fin de 1^{ère} et 2^{ème} année, avant titularisation et du compagnonnage.

La formation continue de perfectionnement ou d'aide à l'adaptation au changement est prévue pour tous les personnels, directeurs compris. Des budgets y sont dédiés. Aux formations obligatoires et optionnelles définies par le conseil de catégorie s'ajoutent des formations à la demande répondant à des besoins personnels. De plus, le service pédagogique de la HELHa offre un accompagnement des formateurs d'enseignants. Le comité a constaté l'intérêt porté par les formateurs à leur métier et leur souci de se développer professionnellement.

Enfin, il faut souligner le sentiment de satisfaction partagé suite à la fusion et à l'évaluation interne. Autant l'une que l'autre est vécue positivement par les acteurs de la HE. Le comité des experts considère cependant que la surcharge de travail importante de tous les personnels doit être considérée comme un point de fragilité pour les personnes comme pour l'institution. Il convient d'en faire faire l'objet d'une réflexion collective.

Cf. recommandation 2.

2 Ressources et équipements

Cf. 3.2 Conditions de vie et d'étude.

1 Recherche

La qualité des profils d'enseignants est un atout certain pour la catégorie et rend naturels les contacts avec des instances de formation et de recherche renommées, en Belgique et dans les pays francophones. Les formateurs sont encouragés par la HE et par la catégorie à participer à des colloques scientifiques et à y faire des interventions. Cependant, les initiatives sont individuelles et la catégorie y voit une garantie d'implication. Le comité des experts estime qu'un programme institutionnel de recherche-action ou de formation continuée des formateurs irait dans le sens d'un renforcement de cette implication en permettant une meilleure reconnaissance et valorisation des réalisations. Ainsi, il serait utile de mieux communiquer, en interne comme en externe, sur les diverses actions : présentations des chercheurs et de leurs publications, résumé des projets, journées dédiées à l'actualité de la recherche, etc.

Les projets menés relèvent de la recherche-action ou de la recherche-appliquée sur des questions d'enseignement/apprentissages scolaires ou des questions de formation professionnelle d'enseignants. Certains formateurs publient, collaborent à des publications professionnelles, ou encore sont sollicités comme experts.

Recommandation :

(14) L'axe de travail sur la poursuite et le renforcement de la richesse des partenariats constitue une opportunité de renforcer le développement professionnel des formateurs (recherche, services à la collectivité, mobilité...) et la valorisation de leur engagement.

2 Services à la collectivité

Le comité relève la forte volonté d'ouverture manifestée par les nombreuses actions menées en partenariat ou au profit d'autres instances éducatives.

Cf. 1. 4 Partenariats institutionnels.

3 Relations internationales et mobilité

Des partenariats existent et sont actifs. Ils gagneraient à être développés plus avant.

EN SYNTHÈSE

Forces	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Valeurs et projet communs, forte identité HELHa, fusion bien vécue ⇒ Climat très positif et constructif ; soutien des directions aux équipes ⇒ Disponibilité et engagement des personnels ⇒ Démarche d'auto-évaluation participative utilisée comme un outil au service de la fusion ⇒ Engagement des formateurs dans le partage et l'enrichissement des pratiques ⇒ Forte concertation entre acteurs au sein de chaque implantation où les MFP sont de vrais co-formateurs ⇒ Appropriation des décrets/grille par les formateurs et anticipation des évolutions ⇒ Richesse des pratiques de formation et réflexivité des formateurs ⇒ Organisation des stages rigoureuse et réfléchie avec une bonne progressivité ⇒ Qualité des outils d'information et d'accompagnement produits : stages, TFE, etc. ⇒ Réflexion menée sur l'AAP et les besoins des étudiants qui se traduit en un accompagnement progressif du développement de l'autonomie ⇒ Prise en compte des besoins des étudiants ⇒ Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants diplômés « Rencontres Professionnelles » ⇒ Satisfaction des étudiants, diplômés et employeurs ⇒ Richesse des partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Très forte charge de travail de tous les personnels ⇒ Risque d'épuisement ou d'éparpillement face à la quantité de chantiers engagés ⇒ Evaluation des enseignements par les étudiants non encore finalisée ⇒ Participation étudiante : implication inégale et soutiens institutionnels variables ⇒ Référentiel de compétence insuffisamment transcrite et travaillé dans les pratiques de formation et d'évaluation tout au long des trois années ; peu intégré par les étudiants ⇒ 4 programmes identiques mais aux contenus différents ⇒ Certaines pratiques de formation ou d'évaluation en décalage avec les visées pédagogiques ⇒ Accompagnement et évaluation du TFE différents selon les sites ⇒ Surcharge de travail pour les étudiants ⇒ Mobilité et recherche peu développées et/ou valorisées

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Evolutions décrétales : paysage et formation ⇒ Fonctionnement avec 4 implantations ⇒ Ouverture et partenariats existants : écoles, enseignement supérieur, fédération ⇒ Positionnement géographique des 4 implantations : possibilités de stages, débouchés emploi ⇒ Potentiel de recherche et relations internationales 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Evolutions décrétales et leurs incertitudes : paysage et formation ⇒ Fonctionnement avec 4 implantations ⇒ Absence de réel statut décrétoal des MS : formation, sélection, reconnaissance, ... ⇒ Reconnaissance insuffisante du statut des MFP ⇒ Fragilité de certains étudiants

Recommandations

- (1) Dans une perspective d'harmonisation majorante, promouvoir au niveau de la catégorie les pratiques les plus « performantes » de chaque implantation.
- (2) Veiller au maintien du bien-être des personnels : moments festifs rassembleurs entre implantations, accompagnement des personnels en difficulté (groupes de paroles de type Balint, analyse des pratiques professionnelles, etc.).
- (3) Mettre en œuvre les actions relatives au processus des élections et au soutien des étudiants élus en se donnant des priorités et des échéances.
- (4) Systématiser le *feedback* de l'institution vers les étudiants et favoriser les *feedbacks* entre étudiants.
- (5) Définir une politique de travail en partenariat, en cohérence avec les thématiques d'amélioration choisies, pour éviter la dispersion des énergies.
- (6) Préserver la dynamique engagée en impliquant les participants des groupes de travail dans l'analyse du rapport d'expertise AEQES et l'établissement du plan d'actions.
- (7) Finaliser la mise en œuvre de l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) en pensant au retour vers les étudiants et au lien avec le développement professionnel des enseignants.
- (8) Dès le début de la formation, faire prendre conscience aux étudiants des compétences professionnelles à construire : c'est la condition de leur autonomie.
- (9) Poursuivre et faciliter le partage et la co-construction des pratiques pédagogiques en cohérence avec les thématiques d'amélioration choisies, pour éviter la dispersion des énergies. Les questions de « l'accrochage » et de la réussite en BAC1 apparaissent être une priorité.
- (10) Enrichir les modalités d'évaluation pour renforcer ses dimensions formative et intégrative.
- (11) Poursuivre les travaux des groupes de travail (GPI) Stages et TFE en veillant à leur uniformisation et, le cas échéant, au ciblage des exigences et à l'allègement des procédures.
- (12) Inscrire dans la formation générale des instituteurs, en tant que modalité de formation et contenu, la prise en charge des enfants à besoins spécifiques dans le cadre de l'intégration scolaire.
- (13) Concrétiser la réflexion sur la charge de travail des étudiants par des améliorations organisationnelles mais aussi des évolutions de pratiques de formation et d'évaluation.
- (14) Renforcer le développement professionnel des formateurs (recherche, services à la collectivité, mobilité...) et la valorisation de leur engagement.

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

(Signature diagonale)

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

Page	Chap.	Point ¹	Observation de fond
			<i>(Signature diagonale)</i>

(Signature)
Jean-Luc VREUX, Directeur - Président

(Signature)
Agnès DEPRIT, Coordinatrice de l'autoévaluation

(Signature)
Vincent CAPPELIEZ, Directeur de la Catégorie Pédagogique

¹ Mentionner la rubrique (force, point d'amélioration ou recommandation) suivie du numéro précédant le paragraphe.