



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

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

**RAPPORT D'ÉVALUATION**

**Institut Lallemand**

**Bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif**

Comité des experts :

M. Pascal MARQUET, président

M. Matthis BEHRENS, M<sup>me</sup> Lise CORRIVEAU,

M<sup>me</sup> Isabelle ISERENTANT et M<sup>me</sup> Lara KACAREVIC, experts.

**17 juin 2016**

## **INTRODUCTION**

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2015-2016 à l'évaluation du *cluster*<sup>1</sup> « Psychologie, Logopédie, Éducation ». Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné<sup>2</sup>, mandaté par l'AEQES et accompagné d'un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 19 et 20 novembre à Ixelles, pour évaluer le bachelier Édicateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'autoévaluation rédigé par l'entité et à l'issue des entretiens et des observations réalisés *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les membres du personnel enseignant, les étudiants et anciens étudiants, les membres du personnel administratif et technique et les représentants du monde professionnel qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience. Ainsi, au cours de la visite d'évaluation, le comité des experts a eu l'occasion de s'entretenir avec dix membres du personnel, neuf étudiants, trois représentants du monde professionnel. L'entretien avec les anciens étudiants n'a pas pu être mené en raison d'un manque de participants.

L'objectif de ce rapport est de faire un état des lieux des forces et points d'amélioration des programmes évalués, et de proposer des recommandations pour aider l'entité à construire son propre plan d'amélioration. Il reprend la structure du référentiel AEQES en cinq critères, sur lequel l'entité s'est basée pour mener son autoévaluation<sup>3</sup>.

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

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

## **PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT**

L'Institut Jean-Pierre Lallemand est une école d'enseignement de promotion sociale située à Ixelles, en Région bruxelloise. L'institut organise le bachelier Édicateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif depuis 2008 (autrefois, ce diplôme portait le nom de graduat en Éducation spécialisée). L'institut organise également d'autres formations d'enseignement supérieur dans le domaine de la bibliothéconomie (brevet et bachelier) et des sciences administratives et gestion publiques (bachelier) ; des formations de niveau secondaire et des formations complémentaires y sont également proposées.

Le bachelier Édicateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif est organisé principalement en soirée, du lundi au jeudi.

Les données relatives aux effectifs de la population étudiante inscrits dans le bachelier n'ont pas été communiquées par l'établissement à l'AEQES.

---

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

<sup>2</sup> La composition du comité des experts et le bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres sont disponibles sur : [www.aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://www.aeqes.be/experts_comites.cfm) (consulté le 2 mars 2016).

<sup>3</sup> AEQES, *Référentiel d'évaluation AEQES*, 2012, 4 p. et AEQES, *Référentiel et guide de rédaction et d'évaluation*, 2012, 62 p. En ligne : [http://www.aeqes.be/infos\\_documents\\_details.cfm?documents\\_id=246](http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246) (consulté le 2 mars 2016).

## Critère 1

### L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes d'études

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

Dimension 1.4 : Information et communication interne

## CONSTATS ET ANALYSE

### [Politique de gouvernance de l'établissement]

- 1 Le comité d'experts constate que les valeurs de l'Institut Lallemand sont clairement formulées et sont conformes à sa mission d'enseignement de promotion sociale. La direction promeut l'idée d'un service à la collectivité en affirmant son engagement pour une formation certifiante en cours d'emploi.
- 2 La politique de gouvernance se réfère essentiellement au décret organisant l'enseignement de promotion sociale (EPS)<sup>4</sup> et au décret Paysage<sup>5</sup>, en particulier pour ce qui concerne l'instauration d'une démarche qualité.
- 3 La stabilisation récente de la direction est un élément propice à la mise en place d'une gouvernance transparente.
- 4 La direction est fortement soutenue par l'inspection, qui apprécie certains des outils mis en place pour soutenir l'activité pédagogique des enseignants.

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

- 5 La gestion de la qualité, telle qu'elle a été initiée depuis la production du dossier d'autoévaluation (DAE), vise l'amélioration de la chaîne pédagogique avec, en particulier, la mise en place d'un cahier des charges pour chaque unité d'enseignement (UE), la clarification des liens à l'intérieur d'une UE, la définition de nouvelles modalités d'évaluation certificatives.
- 6 Les différents outils et procédures assurant la qualité sont accessibles *via* la plateforme interne d'*e-learning* et sont mis en œuvre par la coordinatrice pédagogique, à travers des formations pour les enseignants et la désignation de titulaires de classe et coordinateurs d'UE initiant la collaboration entre enseignants. Des réunions régulières ont lieu et sont documentées.
- 7 Le conseil des délégués de classe, avec des réunions mensuelles, a été mis en place et fonctionne. Un dialogue entre la direction et les étudiants est en train de s'établir. Le Conseil des délégués est l'instance dans laquelle sont évoquées les demandes émanant des classes et où s'opèrent les ajustements du programme.

### [Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 8 À ce jour, la direction est engagée, aux côtés d'une équipe enseignante fortement renouvelée, dans la mise en œuvre concrète des prescrits du décret Paysage.

<sup>4</sup> Décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale

<sup>5</sup> Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études

- 9 Il n'existe pas d'instance formalisée, ni de moment défini au cours de la formation, qui permettrait de relier le milieu professionnel à la section, ce qui prive la section d'un moyen important d'évaluation de la pertinence du programme.
- 10 Une coordination entre les UE, à travers notamment les cahiers des charges déjà mentionnés, se met progressivement en place.

### **[Information et communication interne]**

- 11 Grâce aux valves de la plateforme d'*e-learning*, une structuration de la communication interne a eu lieu et a permis de clarifier des informations.
- 12 La diffusion des informations écrites reste toutefois encore une source d'insatisfaction pour les étudiants. Des voies d'amélioration sont possibles (voir ci-dessous, recommandations).
- 13 Les demandes d'information quotidiennes auprès du secrétariat de la section sont peu structurées, détournent l'équipe du secrétariat des autres tâches à traiter et donnent l'impression d'une agitation certaine, qui confirme néanmoins la place centrale que joue le secrétariat dans la vie de la section.

### *RECOMMANDATIONS*

- 1 La pérennisation de la démarche qualité a été initiée « verticalement » par la direction et la coordination pédagogique à la suite des récents changements intervenus (décret Paysage, autoévaluation à initier dans le cadre de l'évaluation AEQES). Il reste à réfléchir à un ancrage « horizontal » de la démarche avec une ou plusieurs instances de régulation et de débats contradictoires, impliquant les parties prenantes, à mettre en place et à faire vivre, comme l'organisation de rencontres formelles entre la direction, les professeurs et les étudiants à propos de la démarche qualité et de son suivi.
- 2 De nombreux chantiers ayant été ouverts à la suite de la production du DAE, la pérennisation de la démarche qualité au sein de la section impose une consolidation rapide, en particulier par la pérennisation de moyens humains dédiés à la démarche qualité, avec si possible le soutien du pouvoir organisateur (PO).
- 3 La coordination entre les UE mériterait être renforcée.
- 4 Le comité des experts recommande de formaliser davantage les liens avec le monde professionnel, au-delà des échanges informels qui peuvent intervenir lors de visites d'étudiants en stage ou de la participation occasionnelle de professionnels aux jurys de défense des épreuves intégrées.
- 5 La charge de travail du secrétariat apparaît maximale. La rationalisation de la diffusion de l'information mérite d'être consolidée en clarifiant les rôles complémentaires de la plateforme, des listes de diffusion par mails, de l'affichage écrit, etc.

## Critère 2

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

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

Dimension 2.2 : Information et communication externe

#### CONSTATS ET ANALYSE

##### [Appréciation de la pertinence du programme]

- 1 L'accès à la formation est favorisé par la mise en place de programmes flexibles et individualisés. Les étudiants passent un test d'entrée afin de déterminer leur parcours d'enseignement et leurs éventuelles difficultés.
- 2 La section a choisi de mettre en place des plages horaires de remédiation pour l'apprentissage de la langue française.
- 3 Une plateforme de *e-learning*, rassemblant pour le moment toutes informations destinées à soutenir l'organisation de la formation, est en cours de déploiement. Elle donne accès à tous les outils produits à ce jour et aux traces des réunions à l'échelle de la section.
- 4 Le point de vue des professionnels sur la pertinence de la formation n'est pas systématiquement recueilli.
- 5 L'articulation théorie-pratique, bien que jugée bonne par les acteurs rencontrés au cours de la visite, n'est pas travaillée de manière commune entre enseignants. L'ancrage avec la recherche et l'actualité scientifique en Sciences humaines et sociales n'est pas clairement démontré, notamment à travers les travaux des étudiants (épreuves intégrées) mis à disposition du comité.

##### [Information et communication externe]

- 1 L'institut a créé un site web reprenant les informations relatives au programme et aux heures de cours. Son niveau d'information est satisfaisant.

#### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts recommande de mettre en avant l'intérêt de la recherche dans toutes les activités d'enseignement, de travailler de manière plus systématique l'articulation théorie-pratique et de renforcer le recours à la documentation scientifique avec des moyens « classiques » (bibliothèque) et numériques (ressources bibliographiques libres). Il apparaît notamment opportun de s'assurer que les références bibliographiques données dans les cahiers des charges et syllabus soient actuelles et que les ouvrages soient accessibles aux étudiants.
- 2 La section et l'établissement gagneraient à s'assurer une meilleure visibilité en mettant en avant leurs spécificités, ce qui renforcerait l'identité véhiculée à l'extérieur. À cet égard, les avantages de l'offre de formation et l'enseignement de promotion sociale en tant qu'enjeu sociétal majeur mériteraient d'être davantage valorisés et communiqués, notamment par rapport aux autres établissements et types de formation de la Région Bruxelles-Capitale.

### Critère 3

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

Dimension 3.1 : Les acquis d'apprentissage du programme

Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage (y inclus stages, projets, travail de fin d'études/mémoire/épreuve intégrée)

Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés

Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés

#### CONSTATS ET ANALYSE

##### [Acquis d'apprentissage du programme]

- 1 L'établissement est engagé dans une démarche de production de documents de description des enseignements (cahier des charges), qui sont communiqués aux nouveaux enseignants. Les étudiants sont informés, lors du premier cours et/ou par écrit, des objectifs spécifiques, des acquis d'apprentissage à atteindre, des méthodologies développées, des modalités d'évaluation ainsi que des critères d'évaluation.

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

- 2 Une certaine flexibilité dans la prise en compte des parcours ou acquis antérieurs permet d'ajuster la formation des étudiants
- 3 Il existe une progression dans la mise en œuvre des stages au cours des trois années de la formation. Les étudiants pratiquent dans des secteurs différents en dans les blocs 1 et 2. En bloc 3, le stage est en lien avec l'épreuve intégrée. Dix secteurs de stage sont présentés dans un cours de découverte du métier. Des personnes des différents milieux viennent dans les cours pour les présenter. Une partie des stages peut être réalisée sur le lieu de travail des étudiants, ce qui permet à ces étudiants de cumuler un emploi (parfois à temps plein), les stages et les cours du soir.
- 4 Les pratiques de la section sont en adéquation avec la réalité du terrain et les étudiants rencontrés en entretien se déclarent bien préparés pour leur entrée en fonction d'éducateurs spécialisés, notamment en raison des stages. Ils sont néanmoins demandeurs d'une plus grande spécialisation dans un des secteurs professionnels. De même, les représentants du milieu professionnel rencontrés formulent le vœu que des aspects particuliers soient enseignés (par exemple, la notion de sécurité des personnes, la manutention des personnes handicapées).
- 5 Tous les étudiants reçoivent en début d'année la grille d'évaluation et la grille d'autoévaluation des stages, servant de base aux échanges au moment de la visite. Ceci permet une évaluation triangulaire entre le maître de stage, la coordinatrice des stages de l'établissement et l'étudiant.
- 6 La charge que représentent les visites de stage laisse penser qu'elles ne pourront pas être assurées par une seule personne, de surcroît à temps partiel pour cette fonction.
- 7 L'autonomie des étudiants est privilégiée dans la recherche de stages, les plaçant ainsi dans les mêmes conditions que la recherche d'un emploi futur. Des consignes leur sont données. Une liste de lieux de stages publiée sur la plateforme d'*e-learning* facilite, au besoin, cette recherche.
- 8 Un projet de stage permet d'apprécier la motivation des étudiants de même que la pertinence du lieu choisi ou trouvé.
- 9 Les conditions de réalisation des syllabi par les enseignants sont contraintes par les délais de reproduction. Leur préparation pose des difficultés aux nouveaux enseignants qui ne peuvent pas les

préparer à l'avance, mais plutôt au fur et à mesure que le déroulé de leur intervention se clarifie (ou tout au moins sous réserve de modifications). Dans certains cas, la production tardive de ces documents de référence est vécue comme un obstacle à l'apprentissage de la part des étudiants.

- 10 Les enseignants sont attentifs aux liens entre la théorie et la pratique : témoignages, littérature, études de cas à partir de l'expérience des étudiants en emploi. Ces liens ne sont toutefois pas travaillés collectivement à l'échelle des UE.
- 11 Le cours de recherche appliquée se donne uniquement *via* la plateforme d'*e-learning* ce qui, au vu des difficultés exprimées par les étudiants à employer cette plateforme, ajoute à la lourdeur de la tâche.
- 12 La charge de travail est ressentie comme étant élevée par les étudiants de troisième bloc, mais aussi de premier bloc, notamment en raison de la transformation des méthodes utilisées consécutive à l'introduction de la plateforme d'*e-learning*, pour laquelle les étudiants n'ont pas reçu la formation qu'ils estiment nécessaire.
- 13 Les documents de présentation et de cadrage de l'épreuve intégrée sont disponibles et clairs (notamment la fiche d'évaluation). D'après les témoignages des étudiants rencontrés, l'épreuve intégrée constitue toutefois une source d'inquiétude, de par la nature même de l'exercice, ses enjeux pour la réussite au titre et la charge de travail qu'elle représente.

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

- 14 Les enseignants travaillent ensemble et par UE à la définition des modalités d'évaluation certificatives. Les évaluations formatives sont laissées à la discrétion des chargés de cours pour chaque matière.
- 15 Les modalités et les critères d'évaluation sont établis en cohérence avec les acquis d'apprentissage visés et appliqués de manière systématique et constante.

#### *RECOMMANDATIONS*

- 1 L'épreuve intégrée mériterait une plus grande attention en matière de préparation et d'information aux étudiants. Le comité des experts recommande de proposer aux étudiants une séance d'information supplémentaire portant sur l'épreuve intégrée, dès le deuxième bloc.
- 2 Il est impératif de maintenir un niveau d'exigence élevé afin que la formation reste équivalente à la formation de plein exercice. À cet égard, le respect d'un certain nombre de règles et de comportements de bonne conduite doit être exigé des étudiants comme des enseignants. Une note à ce sujet pourrait être utile lors de l'accueil des étudiants et des enseignants en début d'année et/ou après la réception de plaintes.
- 3 La charge de travail étudiante pourrait être mieux répartie ou, à défaut mieux communiquée, en utilisant systématiquement les crédits ECTS.

## Critère 4

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

Dimension 4.1 : Ressources humaines

Dimension 4.2 : Ressources matérielles

Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

## CONSTATS ET ANALYSE

### [Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)]

- 1 Conformément à la législation, l'établissement a la possibilité de puiser dans la base de données de candidature du PO pour pourvoir les emplois vacants. La majorité du personnel enseignant dispose d'un quart temps de service et le noyau moteur de la section repose sur quatre équivalents temps plein. La moitié des enseignants est nouvellement nommée et n'a pris ses fonctions qu'à la rentrée 2015-2016.
- 2 Un accompagnement professionnel lors de la prise de fonction a été mis en place. Il se base sur un vadémécum et vise l'élaboration du cahier des charges des enseignements dont les nouveaux arrivants ont la charge.

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

- 3 Les conditions matérielles d'exercice de la formation sont à la limite de l'acceptable : locaux vétustes, quasi insalubres, mal chauffés, mal éclairés, bibliothèque et installation sportives du PO éloignées (celles-ci sont majoritairement situées sur le campus du CERIA, situé à 30 minutes de transport de l'implantation d'Ixelles).
- 4 L'équipement informatique est récent et à niveau, eu égard aux besoins de la formation.
- 5 L'établissement met à disposition des personnels et des étudiants un intranet, comportant notamment une plateforme d'*e-learning* ; celle-ci était encore de déploiement au moment de la visite du comité. Cette plateforme a pour fonctionnalités la diffusion interne de l'information (voir ci-dessus), les échanges professeurs-étudiants et entre professeurs, les dépôts de cours et des épreuves d'évaluation. L'appropriation de cette pratique est en cours par les enseignants comme par les étudiants.

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

- 6 Les étudiants sont retenus après vérification de leur motivation et des critères d'âge et d'emploi.
- 7 Il n'y a, en revanche, pas de procédure d'aide à la réussite formalisée au sein de la section en cas de difficulté que l'un ou l'autre des étudiants pourrait éprouver, en particulier en cas d'échec à l'épreuve intégrée.

### [Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 8 Une démarche de collecte d'informations a été initiée avec le réseau (CPEONS), notamment en vue d'alimenter le DAE.
- 9 Certains enseignants pratiquent, de façon volontaire, une évaluation de leurs enseignements par les étudiants.



- 1 Le comité des experts recommande d'offrir (ou d'informer les chargés de cours sur) les possibilités de formation continue afin d'harmoniser leurs pratiques en direction du public spécifique de l'enseignement de promotion sociale et du milieu des éducateurs spécialisés.
- 2 L'optimisation de l'utilisation de la plateforme mériterait des actions d'accompagnement tant pour les enseignants que pour les étudiants. A titre d'exemple, les séances d'initiation pourraient être systématisées.
- 3 Il apparaît indispensable d'exiger du PO qu'il mette à disposition des infrastructures et les conditions dignes et nécessaires au bon fonctionnement de l'enseignement.
- 4 Dans la perspective de la mise en place d'une politique d'aide à la réussite, il est recommandé de s'appuyer et de clarifier le rôle de l'enseignant titulaire de la classe, de permettre davantage d'échanges interpersonnels étudiants-professeurs et d'organiser un service de tutorat entre étudiants. Ce dernier pourrait être formalisé par l'équipe enseignante et pris en charge par les étudiants des blocs supérieurs.
- 5 La mise en place d'outils de pilotage s'impose pour pouvoir réaliser une analyse méthodique des données quantitatives et qualitatives relatives à la formation, à son public et au milieu professionnel. A ce titre, l'évaluation des enseignements par les étudiants pourrait faire l'objet d'une réflexion formelle et collective, en vue d'une application plus systématique en tant qu'outil de pilotage visant à harmoniser les objectifs d'enseignement et assurer leur suivi.

## Critère 5

**L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue.**

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

### CONSTATS ET ANALYSE

#### [Méthodologie de l'autoévaluation]

- 1 Les contraintes et difficultés internes ont pesé lourdement sur l'implémentation de la démarche qualité. Néanmoins, différents groupes de travail, équipes professionnelles et étudiants ont pu être mobilisés avec différentes fonctions pour contribuer au dossier d'autoévaluation.
- 2 La démarche qualité n'est pas encore pérenne et son maintien se fait sur le temps de la coordination de la section, et ce probablement à son détriment.
- 3 Les éléments d'information internes à la section et en provenance du PO, nécessaires à la réalisation du DAE, ont été difficiles à réunir. Ils sont restés parcellaires.
- 4 Le DAE final n'a pas été validé au-delà de la direction de l'institut et n'a pas été diffusé à toutes les parties prenantes.

#### [Analyse SWOT]

- 5 Une analyse SWOT a été produite, celle-ci a débouché sur un diagnostic en trois axes, sans actions clairement identifiées, sans responsabilités, ni échéances, ni indicateurs de suivi.

#### [Plan d'action et suivi]

- 6 Les défis à relever sont très importants ; le plan d'action dressé par l'établissement s'organise en trois axes (organisation de l'établissement, organisation des cours et pédagogie) qui ne sont toutefois pas hiérarchisés. Une série de « pistes à tenter » ont également été dégagées ; celles-ci ne sont pas non plus priorisées et n'ont pas été complétées de responsables d'action, d'échéances et d'indicateurs de suivi.
- 7 Deux axes (axe organisation de l'établissement et axe pédagogique) ont fait l'objet de mesures concrètes mises en place entre la remise du DAE et la visite du comité des experts. Ces mesures visent non seulement à réaliser le plan d'action, mais aussi à faire adhérer les personnels au projet de développement que la direction porte.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité recommande de pérenniser l'implémentation de la démarche qualité à l'échelle de l'établissement en impliquant toutes les parties prenantes à travers des réunions prévues à cet effet.
- 2 Le projet pédagogique de la section, voire de l'établissement et, plus largement, la vision stratégique à moyen terme portée par la direction, mériterait d'être écrits et discutés dans des instances de régulation à créer et à faire vivre.

- 3 Le plan d'action pourrait aussi être affiné et complété par des échéances, des responsables d'action identifiés, des indicateurs de réussite, des résultats.

## **CONCLUSION**

Au terme de sa visite, le comité des experts souhaite rappeler les bonnes conditions dans lesquelles il a pu travailler. C'est notamment grâce à la sincérité des interlocuteurs rencontrés au cours des entretiens que le comité a pu se construire une image de la section plus positive que celle véhiculée par le DAE.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que l'Institut Lallemand et les équipes qui le composent remplissent leur mission d'enseignement de promotion sociale et de formation au bachelier en Éducateur spécialisée en accompagnement psycho-éducatif dans des conditions difficiles : locaux mal entretenus, mal chauffés, personnels administratif et enseignant à temps plein réduit au strict minimum, équipe enseignante dispersée sur des temps de travail partiels, le plus souvent compris entre le quart temps et le mi-temps. A cet égard, la responsabilité du PO est engagée dans l'(in)capacité à fournir de meilleures conditions d'enseignement.

Malgré ces conditions qui pourraient être considérées comme décourageantes, la direction et les enseignants font preuve d'un engagement parfois remarquable, qui concourt à la mise en œuvre d'un cadre pédagogique sécurisant, dans lequel les étudiants savent ce qui est attendu d'eux et ont à leur disposition les ressources nécessaires à leur entrée dans la profession. Les connaissances acquises et les compétences développées font l'objet d'un niveau d'exigence en hausse en vue de correspondre aux standards européens et de rehausser la réputation de la section.

Il convient à présent de consolider les actions entreprises et de s'assurer de l'adhésion de toutes les parties prenantes à la démarche, en introduisant des instances démocratiques de débats contradictoires autour de projets à court et moyen termes. Il est désormais plus que nécessaire de protéger les promoteurs des transformations actuelles d'un épuisement professionnel.

Il ressort de ce rapport que la section Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif de l'Institut Lallemand et une entité qui est résolument tournée vers l'avenir et pleinement engagée dans un train de réformes organisationnelles et pédagogiques, dans un réel souci d'amélioration de la qualité du programme. Cette amélioration – déjà visible dans la formalisation d'un certain nombre de procédures et la finalisation de documents pédagogiques – conserve néanmoins une marge de progression importante. L'instauration d'un sentiment d'appartenance durable des personnels passe notamment par la construction d'une identité collective de la section, qui repose sur la force du projet de société de l'enseignement de promotion sociale, incarnée par la direction.

## EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Direction désormais stable et soutenue par l'inspection</li> <li>⇒ Section disposant désormais des outils nécessaires à la mise en œuvre de sa démarche qualité (cahiers des charges, formation aux procédures)</li> <li>⇒ Flexibilité et modularité de la formation, éventuellement adaptable au profil de l'étudiant</li> <li>⇒ Prise en compte à l'échelle de la section des lacunes en langue française de certains étudiants</li> <li>⇒ Site web fonctionnel avec un intranet et une plateforme d'<i>e-learning</i> en cours de déploiement</li> <li>⇒ Adéquation entre le programme et les compétences attendues pour entrer dans la profession d'éducateur spécialisé</li> <li>⇒ Mise en place d'un accompagnement des nouveaux chargés de cours</li> <li>⇒ Équipement informatique récent et adapté aux besoins de la formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Absence d'instance ou de moment de dialogue formalisé avec le milieu professionnel</li> <li>⇒ Fonction locale de coordination qualité non pérennisée</li> <li>⇒ Modes de diffusion de l'information aux différents acteurs encore insatisfaisants</li> <li>⇒ Pas d'articulation établie de la formation avec les résultats de la recherche en Sciences humaines et sociales</li> <li>⇒ Manque de visibilité de la spécificité de la section sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale</li> <li>⇒ Forte pression sur les chargés de cours nouvellement nommés pour produire des documents pédagogiques de référence</li> <li>⇒ Fort <i>turn-over</i> de l'équipe pédagogique</li> <li>⇒ Locaux inadéquats aux objectifs visés par la formation</li> <li>⇒ Bibliothèque et installations sportives mutualisées sur un site distant</li> <li>⇒ Sentiment diffus d'un trop grand nombre d'incivilités de la part de certains étudiants et d'une démission en matière d'exigence pédagogique de la part de certains enseignants</li> </ul>

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Forte demande pour cette formation.</li> <li>⇒ Renouvellement important des personnels enseignants, ce qui permet à l'équipe dirigeante d'imprimer une nouvelle dynamique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Occupation d'un bâtiment n'appartenant pas à l'établissement, ce qui engendre des contraintes logistiques importantes.</li> <li>⇒ Coexistence de deux niveaux de diplômes d'éducateur (A1 et A2)</li> </ul>

Récapitulatif des recommandations
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Pérenniser la démarche qualité pour que ses effets sur l'organisation de la vie de la section et la qualité du programme soient durables, notamment en établissant un plan d'action, hiérarchisé et opérationnel et dont l'impact est mesurable.</li> <li>2 Rationaliser la démarche d'évaluation des enseignements et les outils d'aide au pilotage.</li> <li>3 Mettre en place des instances de débat contradictoire entre les différentes parties prenantes pour soutenir le projet stratégique de la section et de l'établissement.</li> <li>4 Systématiser et formaliser le dialogue avec le milieu professionnel de sorte que les demandes d'ajustement de la formation puissent être entendues et discutées.</li> <li>5 Insister après du PO pour que celui-ci mette à disposition des personnels et des étudiants des conditions de travail décentes.</li> <li>6 Développer des actions (notamment d'accompagnement et de formation) en vue d'une meilleure appropriation de la plateforme d'<i>e-learning</i> sur laquelle des attentes fortes sont investies en matière de diffusion de l'information et de mise à disposition des documents pédagogiques de référence.</li> <li>7 Renforcer l'articulation de la formation avec les résultats de la recherche en Sciences humaines et sociales,</li> </ol>

notamment pour les enseignements théoriques et les épreuves intégrées.

- 8 Mettre en place une politique d'aide à la réussite des étudiants en difficulté, y compris pour les stages et l'épreuve intégrée.
- 9 Viser un niveau d'exigence élevé pour maintenir un climat de travail serein et améliorer la qualité générale de la formation.
- 10 Aligner la charge de travail des étudiants sur les standards européens en recourant aux ECTS.



Institut Lallemand  
Enseignement de Promotion Sociale  
et de Pédagogie Spécialisée

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

**Droit de réponse de l'établissement évalué**

Commentaire général éventuel :

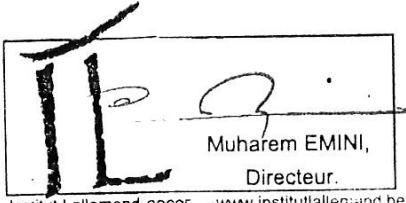
Empty box for general comment.

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

Page	Critère	Point <sup>1</sup>	Observation de fond

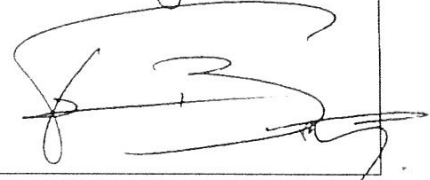
Nom, fonction et signature de l'autorité académique dont dépend(ent) le(s) entité(s)

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice) de l'autoévaluation



Muharem EMINI,  
Directeur.  
Institut Lallemand-cocof - www.institutlallemand.be

Thierry Van Beers,



<sup>1</sup> Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations ») suivie du numéro précédant le paragraphe.