



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

Arnold Magdelaine
Lucie Barridez
Pol Duray
Thérèse Perez-Roux

RAPPORT D'ÉVALUATION

Cluster Psychologie-Logopédie-
Éducation

Bachelier en Éducateur spécialisé en
activités socio-sportives

Haute École Libre Mosane (HELMo)

11 octobre 2022

Table des matières

Psychologie-Logopédie-Éducation: Haute École Libre Mosane.....	3
Contexte de l'évaluation	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué	6
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes.....	7
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	7
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme	8
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme	8
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	9
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	11
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme	11
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	12
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme.....	14
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme	14
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	14
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	14
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés	15
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme	17
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)...	17
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	18
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiant-es.....	18
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	19
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue	21
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	21
Dimension 5.2 : Analyse SWOT	21
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi.....	21
Conclusion	23
Droit de réponse de l'établissement.....	24

Psychologie-Logopédie-Éducation: Haute École Libre Mosane

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2021-2022 à l'évaluation du bachelier d'éducateur spécialisé en activités socio-sportives. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES ont réalisé, en ligne via vidéoconférence les 2 et 3 février 2022, l'évaluation externe avec les équipes de la Haute École libre mosane accompagnés par un membre de la Cellule exécutive.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (observations, consultation de documents et entretiens). Au cours de cette visite, les experts ont rencontré quatre représentants des autorités académiques, vingt membres du personnel, neuf étudiants, trois diplômés et trois représentants du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement et les principales conclusions de cette évaluation externe, le rapport revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES :

- 1 la gouvernance et la politique qualité
- 2 la pertinence du programme
- 3 la cohérence interne du programme
- 4 l'efficacité et l'équité du programme
- 5 la réflexivité et l'amélioration continue

Le rapport se clôture sur la conclusion de l'évaluation et se complète du droit de réponse formulé par l'établissement.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront d'améliorer la qualité de son programme. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité¹

- Arnold Magdelaine, président du comité et expert de l'éducation
- Lucie Barridez, experte étudiante
- Pol Duray, expert de la profession
- Thérèse Perez-Roux, experte paire

¹ Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES, au lien : http://aeqes.be/experts_comites.cfm?theSubject=176&name=

FORCES PRINCIPALES

- Une politique effective, inductive et contributive de la démarche qualité-formation au sein de la section alignée à un projet stratégique.
- Un développement continu et coordonné du programme par le collectif pédagogique soucieux d'aligner les contenus avec l'actualité professionnelle du secteur.
- La réorganisation de la départementalisation des secteurs d'enseignements et la mutualisation des moyens en cours.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Une traduction opérationnelle de la démarche qualité-formation directionnelle laissée à la discrétion de la section.
- Les *feedbacks* ne sont pas systématiques auprès des parties prenantes sur le caractère effectif des décisions prises collectivement.
- Un système EEE laissé à la discrétion de chacun et ne participant pas de manière optimale au pilotage du programme.

OPPORTUNITÉS

- La prise de contact avec une structure d'appui en ingénierie de formation externe pour contribuer, via un tiers, à la finalisation de la révision du programme.
- Le travail d'agencement du programme en proximité avec les milieux socioprofessionnels.
- La redéfinition d'une offre de formation globale et unique *intra* en ingénierie et travail social.

MENACES

- L'identité des profils de métiers visés en sortie de programme n'est pas visible de manière optimale à l'externe.
- Le réagencement de l'offre de formation du « travailleur social » peut créer des tensions entre les acteurs de la formation qu'il sera nécessaire de dépasser.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Le comité suggère de mettre à plat les responsabilités des acteurs et de les donner à lire et à voir à toutes les parties prenantes (enseignants, étudiants, personnels administratifs et techniques, acteurs socio-économiques) afin d'améliorer la compréhension du périmètre de chacun et la bonne sollicitation au niveau des étudiants.
- 2 Dans le contexte du processus de départementalisation, le comité appuie la démarche coopérative entre les deux sections concernées (ESAS et CFEL). Il incite à trouver des éléments communs à la fois par la recherche, par la formation continuée, par les modalités pédagogiques, pour définir explicitement le profil HELMo du « travailleur social » visé comme futur animateur et/ou éducateur.

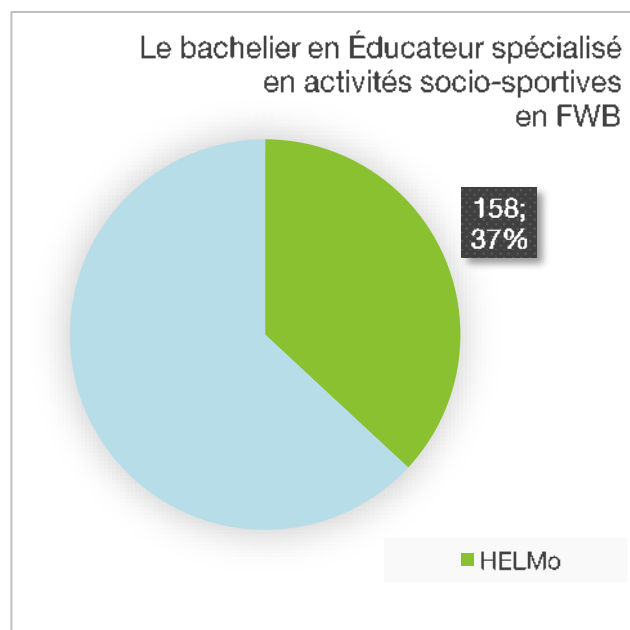
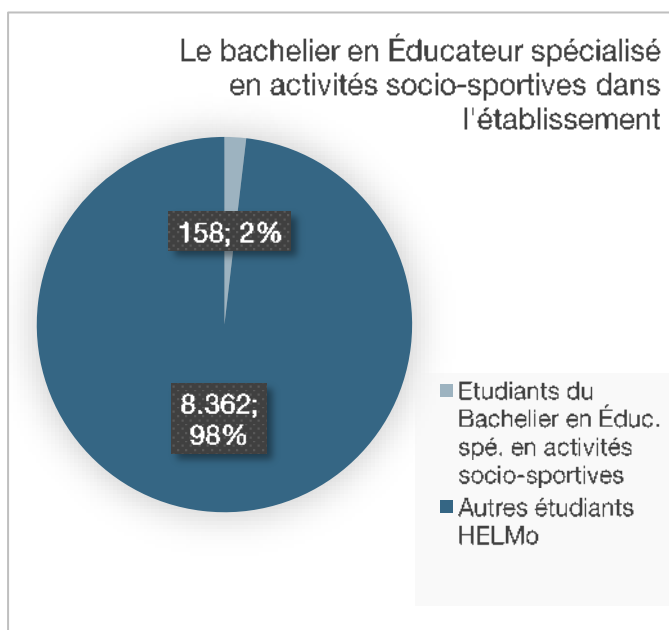
- 3 Le comité suggère de poursuivre le travail d'agencement du programme en proximité avec les milieux socioprofessionnels, mais également au regard du contexte scientifique et pédagogique pour définir concrètement les profils professionnels visés en sortie de bachelier.
- 4 Le comité insiste sur l'utilité de travailler autour de l'identité professionnelle (de l'école, des enseignants, des futurs professionnels) pour en faire un objet de recherche au service de l'articulation formation-professionnalisation.
- 5 Le comité suggère de penser la reconnaissance du développement professionnel (scientifique et pédagogique) dans le cadre de la section en formalisant les espaces de retour d'expériences et les retours d'actions.
- 6 Le comité suggère que le processus qualité-formation soit développé jusqu'au bout (outils, méthodes) avec l'analyse des effets que cela génère et l'intégration des résultats dans les pratiques pédagogiques et activités de pilotage de la section existantes.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

La Haute École Libre Mosane (HELMo) est issue de la fusion de plusieurs établissements au cours des années 1990 et du rapprochement des Hautes Écoles HEMES et ISELL en 2008. Il s'agit de l'unique Haute École du réseau libre en Province de Liège. Cette dernière propose aujourd'hui 41 formations de type court (bacheliers) et de type long (masters) dans cinq domaines différents : économique, paramédical, pédagogique, social et technique. Avec une population de 8520 étudiants, l'établissement représente l'une des plus importantes hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La formation de bachelier en Éducateur spécialisé en activités socio-sportives appartient au domaine social et est dispensée au sein de l'École Supérieure d'Action Sociale (HELMo ESAS), située rue d'Harscamp à Liège.

En 2019-2020, 158 étudiants sont inscrits au bachelier en Éducateur spécialisé en activités socio-sportives, sur un total de 8520 inscrits à la HELMo, soit 2 % des effectifs. Ces 158 étudiants représentent, par ailleurs, 37 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 428 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.

Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

- 1 Le comité constate une politique effective de la démarche qualité institutionnelle alignée au projet stratégique d'établissement tel que donner à lire, à voir et à comprendre aux membres du comité par l'intermédiaire du fonds documentaire accessible en ligne sur le site Internet institutionnel.
- 2 Le modèle de gouvernance aborde une logique participative et contributive. En effet, les différentes parties prenantes sont toutes impliquées et concertées au sein des processus de gestion de la section. Toutefois, sa traduction opérationnelle est laissée à la discrétion de la section qui s'applique essentiellement à « lancer » des initiatives et non à les suivre de manière optimale dans leur mise en œuvre. Cela se traduit notamment, par exemple, par un essoufflement de la participation estudiantine et également par l'absence de données quant à l'analyse qualitative et effective des dispositifs lancés participants du choix ou non de les conserver en l'état ou bien de les ajuster. Aussi, le comité a constaté, par exemple, l'arrêt d'une formation à la représentation étudiante en instance sans que cela soit objectivé.
- 3 Le comité a bien identifié des logiques d'acculturation à la démarche qualité-formation au sein de l'établissement (la traduction opérationnelle de cette démarche qualité avec l'ensemble des parties prenantes via des instances et des outils notamment). Cependant, la culture qualité ne fait pas encore l'objet d'une appropriation effective. Cela s'observe, notamment, en raison d'un manque de pratiques collectives partagées et liées à la culture qualité au sein du pilotage.
- 4 Le comité a également constaté, à la lecture du mémento à destination des enseignants, que le périmètre des fonctions de direction est explicité. Cependant, nous n'avons pas constaté de précisions concernant les autres fonctions prenant parti à la démarche qualité (nous pensons notamment aux coordonnateurs qualité). Ceci ne participe pas d'une lisibilité efficace de l'articulation des responsabilités, périmètres et champs d'intervention de chacun dans le pilotage, notamment, de la section.
- 5 Enfin, le comité a identifié que l'offre visant la formation des futurs « travailleurs sociaux » était répartie sur deux départements : le département social avec le bachelier Éducateur spécialisé en activités socio-sportives et le département pédagogique avec le bachelier Éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif. Il a également constaté que la gouvernance interrogeait actuellement cette répartition de l'offre. Dans le cadre des formations offertes par la HELMo, il pourrait exister, selon le comité, une concurrence entre la section d'éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif et celle d'éducateur spécialisé en activités socio-sportives. Le mouvement de révision de la départementalisation permettrait, à leurs

yeux, de rationaliser et de mutualiser les moyens. Le comité a bien pris acte que des premières étapes ont été franchies en réunissant les parties prenantes et qu'à ce jour l'établissement est au préambule d'une coopération des différentes équipes de sections pour organiser une nouvelle forme opérationnelle d'articulation des contenus et des modalités pédagogiques.

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

- 6 Au sein de la HELMo, nous observons une cellule managériale de la qualité institutionnelle composée d'un relais qualité en section ainsi que de différents postes de coordination qui participent à l'agencement de la qualité à l'intérieur du bachelier.
- 7 Évoquée précédemment, la démarche qualité-formation se veut « inductive » et participative, dans la mesure où elle est initiée par ce que disent et vivent les différents acteurs concernés. Si une telle démarche est porteuse d'intérêt, ses traces restent toutefois insuffisantes pour en faire des données plus objectivées au service de la gestion de la section et de son programme. En effet, le dispositif de recueil des données et de traçabilité des informations se veut pour l'heure informel.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 8 Le comité souligne un réel effort de réflexion commune pour réviser le programme de la part de l'équipe pédagogique. Le comité constate que des données sont captées régulièrement, souvent de manière informelle selon le comité, au service du pilotage de la formation dans différents espaces et temps (agoras, forums, etc.). Aussi, le comité constate que la collecte « informelle » des données n'est pas toujours uniforme ce qui ne permet pas d'objectiver pleinement le développement du bachelier.
- 9 Par exemple, il est évoqué la mise en place d'un système institutionnel pour l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE). La section évoque ainsi la mise en œuvre d'un processus d'évaluation systématique des EEE en réponse aux différentes exigences institutionnelles. Il a été confirmé durant les entretiens avec le comité que le processus était, *a priori*, mal perçu par les acteurs concernés, principalement les enseignants. Le comité constate toutefois une certaine forme de mise en œuvre de ces EEE, mais à la discrétion de chaque enseignant. Selon lui, cela ne favorise pas ainsi une systématisation et une harmonisation des pratiques en la matière. Cela ne facilite pas également le déploiement de services/dispositifs internes pour faire usage des résultats obtenus dans une logique individuelle/collective, par exemple, de consolidation d'un dispositif pédagogique existant et/ou de développement professionnel pédagogique de l'enseignant/de l'équipe enseignante concernée.
- 10 Un service transversal « E-Learning » vient en soutien des équipes pédagogiques dans le but de faciliter la mise en œuvre des modalités pédagogiques attendues autour des usages du numérique en éducation et formation. Même si des initiatives sont à saluer comme le travail autour des UE intégrées, de l'alignement pédagogique par la coordination de la section et l'équipe, le comité constate que les contacts sont encore succincts et ne comprennent pas, à la lecture de la page dédiée sur le site Internet, une offre de service également dédié à l'accompagnement, *via* un tiers en *intra*, à la réingénierie de formation attendue par le décret Paysage (approche par compétence, approche programme, apprentissage par projet, EEE, etc.).

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 11 La circulation et le recueil d'information entre les parties prenantes est efficace et se déroule aussi bien dans des contextes informels qu'institutionnels (instances, agoras, forums, journées pédagogiques) pour réguler les situations pédagogiques, administratives, individuelles ou collectives.
- 12 Cependant, le comité constate que, malgré les comptes rendus rédigés lors des rencontres institutionnelles, les *feedbacks* ne sont pas systématiques auprès des parties prenantes (enseignants, étudiants, personnels administratifs et techniques, acteurs socio-économiques) sur le caractère effectif des décisions prises collectivement. Selon lui, cela pourrait amener de la confusion dans la communication et porter atteinte à la mobilisation des parties prenantes sur le long terme.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité suggère de mettre à plat les responsabilités des acteurs, de les formaliser, de les donner à lire et à voir à toutes les parties prenantes afin d'améliorer la compréhension du périmètre de chacun et la bonne sollicitation au niveau des étudiants.
- 2 Dans le contexte du processus de « convergence entre les deux offres de formation « travailleurs sociaux », le comité appuie la démarche coopérative entre les deux sections concernées et incite à trouver des éléments communs à la fois par la recherche, par la formation continuée, par les modalités pédagogiques, etc.
- 3 Dans le contexte de révision collective du programme mis au service des enjeux pédagogiques, scientifiques, réglementaires et professionnels visés par l'équipe du bachelier et la direction du département, le comité suggère de prendre contact avec la structure d'appui en ingénierie de formation pour contribuer à la finalisation de la révision du programme. Cela fait, le comité recommande d'informer les étudiants sur les modifications effectuées, l'impact sur les unités d'enseignement (UE) et les acquis d'apprentissage (AA). Le comité recommande ainsi en complément que la Direction du Département, le service « E-Learning » et la coordination de la section créent ensemble un plan d'action spécifique de développement professionnel pédagogique. Les différentes initiatives de recensement (dispositifs et modalités pédagogiques, pratiques d'évaluation, réingénierie de formation, etc.) réalisées en équipe par la section peuvent servir de socle à l'analyse puis la priorisation des futures actions d'appui et de soutien aux partages de pratiques en son sein.
- 4 Le comité recommande de consolider le dispositif de recueil des données (pédagogique, insertion, orientation, etc.) pour un suivi et une gestion plus optimale et collective du pilotage du bachelier et des orientations professionnelles visées. Il suggère de formaliser l'utilisation de mémos ou autres pour garder une trace et évaluer les dispositifs de régulation existants. Le but étant que l'information soit utile, utilisable et utilisée au service de la section, de la formation et des étudiants.
- 5 S'agissant de l'EEE, les difficultés identifiées et explicitées durant les rencontres avec le comité, présentées dans le dossier d'autoévaluation et rappelées durant la visite peuvent servir de point de départ aux négociations réalisées dans des espaces de concertation et de contribution au développement du processus EEE avec l'ensemble des parties prenantes. Il reviendra par exemple de s'interroger si le dispositif EEE doit être piloté et coordonné par les services de ressources humaines ou bien une structure d'appui au développement pédagogique (voire Service de Développement

Institutionnel (SDI)) ? Quel sera également le rôle de responsable d'UE dans le processus ? Le comité appuie d'ores et déjà la nécessité collective, avec les parties prenantes et/ou leurs représentants, de créer une vision partagée de l'EEE, de définir les modalités de collecte des données, de définir le traitement des données, d'analyser des données et actions à suivre, etc. L'EEE et l'ensemble des objets associés sont l'affaire de tous. Le comité appuie donc l'utilité d'institutionnaliser de manière contributive l'ensemble du système d'EEE avec les services transversaux, la Direction du département voire la Direction tant dans la création des questionnaires, le recueil, le traitement que dans la distribution des résultats, l'activité de remédiation et leurs usages auprès des publics concernés (enseignants et étudiants).

- 6 Le comité recommande un soutien *via* une structure d'appui, comme l'Institut de Formation et de Recherche en Enseignement supérieur (IFRES), ce qui permettrait à la coordination de la section de dégager du temps pour évaluer les choix opérés en réingénierie de formation et d'alignement.

Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

- 1 Le comité constate que le corps enseignant est soucieux de l'adéquation du programme par rapport au profil métier et qu'il met en œuvre des actions afin de garantir la parfaite cohérence avec les attentes des professionnels. Par exemple, le comité confirme que ces derniers sont ainsi associés aux jurys de portfolio de fins d'études, participent à des mises en situation spécifique du secteur, qu'ils sont associés aux journées d'accueil et invités aux journées pédagogiques. Le comité souhaite également faire référence au projet d'actions sociales soutenant des processus d'*empowerment* collectif mené par les enseignants avec les étudiants, au sein du quartier même de la haute école. Ainsi, les étudiants ont été associés à la définition des besoins des habitants pour aménager l'espace public donnant vie concrètement à un projet rassemblant usagers et bénéficiaires dans toutes ses étapes. La formation cherche ainsi à répondre à une réelle demande sur le terrain. La révision annuelle des unités d'enseignement (UE) et des acquis d'apprentissage (AA) montre le souci de rester au plus près des attentes pragmatiques des professionnels. Cependant, le comité constate qu'il n'existe pas de dispositif d'enquête formalisé pour systématiser et structurer le recueil de données liées aux attentes et demandes des professionnels du secteur visé pouvant participer efficacement à l'analyse durable de la pertinence du programme.
- 2 Le comité constate que, professionnellement parlant, les professionnels sont amenés à côtoyer des publics de provenances multiples et ne parlant pas toujours le français. En effet, ces derniers peuvent, notamment, œuvrer dans des centres d'accueil pour migrants ne s'exprimant que dans leur langue, voire en anglais. Or, le comité constate que l'apprentissage des langues correspond à un enseignement optionnel ce qui ne participerait pas selon lui à une professionnalisation efficace alignée aux besoins du secteur d'intervention. Enfin, sur le volet international, le comité a bien pris note d'initiative de coopération pédagogique avec le Maroc. Il semble cependant que ce dispositif « UE à dimension voyage » fut ponctuel malgré des pistes de travail dégagées suite à l'analyse de l'expérience et demeure toujours en chantier.
- 3 Le comité relève l'existence d'un réseau *alumni* sollicité très ponctuellement sur les questions d'identités professionnelles et d'adéquation de la formation avec les réalités de terrain. Cependant, il constate que ce réseau n'est pas mobilisé régulièrement dans les différents dispositifs (formation, accompagnement, évaluation) de la section et que les données recueillies auprès d'eux ne sont pas suffisamment formalisées pour être aujourd'hui au service, tant du pilotage de l'offre existante, que de l'analyse continue de la pertinence du programme.

- 4 S'agissant de la Recherche comme moteur de l'actualisation du programme, le comité constate que la section bénéficie de l'appui de la cellule Recherche et formation continuée. Un changement s'est opéré depuis 2018 avec l'utilisation de la Recherche comme soutien à la transformation des contenus du bachelier, le partage de pratiques en réseau (notamment Suisse) et aide à la décision quant à l'orientation stratégique de ce dernier.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 5 Depuis 2019, différentes initiatives multicanales (rencontres lors du salon du SIEP et de journées portes ouvertes, vidéo promotionnelle réalisée par d'autres étudiants de l'HELMo, cartes postales publicitaires, site Web) ont vu le jour afin de préciser au potentiel public le métier et l'identité professionnelle visés. Des enquêtes réalisées par les étudiants ont permis également d'identifier les canaux les plus efficaces afin de prioriser les choix de communications externes. En matière d'attractivité et de prospects auprès du public étudiant, le comité constate que les innovations pédagogiques et didactiques de la section ne font pas l'objet d'une communication spécifique alors que cela pourrait y contribuer fortement.
- 6 En matière de visibilité externe, le comité constate un problème d'identité des profils de métiers visés en sortie de programme, ce qui peut brouiller les choix d'orientation et d'insertion. Au niveau de l'employabilité, les secteurs d'activités accessibles sont identiques à ceux des éducateurs spécialisés en accompagnement psycho-éducatif, ainsi que pour le secteur socio-culturel et sportif. La section en a conscience et œuvre pour y remédier notamment en en faisant le fil rouge de ses journées pédagogiques et en y associant autant que faire se peut les étudiants et les professionnels.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité suggère de structurer spécifiquement le travail d'agencement pertinent du programme en proximité avec les milieux socioprofessionnels, mais également au regard du contexte scientifique et pédagogique pour réviser concrètement les profils professionnels visés en sortie de bachelier.
- 2 En complément, le comité insiste sur l'utilité de poursuivre le travail de recherche autour de l'identité professionnelle (de la haute école, des enseignants, des futurs professionnels) au service de l'articulation formation-professionnalisation. Le comité propose que cela devienne un levier de communication vers l'extérieur pour marquer le positionnement de l'HELMo en matière d'offre de formations à destination des futurs travailleurs sociaux.
- 3 Le comité suggère une réflexion globale autour des cours de langue et de la mobilité internationale afin que la formation soit alignée sur les réalités multilingues vécues sur le terrain en Belgique, mais aussi pour laisser l'opportunité aux étudiants d'ouvrir le champ de leur carrière à l'international. Le comité appuie le bien fondé de consolider/donner une suite quant à l'internationalisation de l'UE « Élaborer un projet en travail social ».
- 4 Le comité considère qu'il serait opportun de créer une base de données afin de garder une trace des anciens étudiants. Selon lui, l'équipe de la section pourrait s'emparer collectivement de « l'après formation » au service du pilotage de l'offre et officialiser la charge de suivi des *alumni*.

- 5 Enfin, le comité recommande de structurer collectivement et de façon multicanale le processus de promotion des initiatives pédagogiques « remarquables » pour contribuer à l'attractivité du bachelier.

Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme

- 1 Les AA, UE, modalités d'évaluation et les syllabus sont mis à disposition des étudiants sur la plateforme en ligne HELMo Connect. Cette explicitation constitue un repère pour les étudiants en formation.

Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés

- 2 Le comité identifie une réelle volonté d'aligner de manière pérenne et didactique la pédagogie du bachelier avec, par et pour le projet au regard de la professionnalisation visée. Aussi par exemple, les travaux de groupes, les UE intégrées, les stages comme lieux d'immersion expérientielle et réflexive, les visites de stage avec les référents, le suivi de projet via un portfolio individuel sont autant de modalités « théoriques et pratiques » agencées pour contribuer à la construction identitaire de futures postures professionnelles du secteur. Un point d'attention a cependant été confirmé au comité concernant la démultiplication des commandes pédagogiques en mode « travaux de groupe » : il appartient en effet à l'équipe pédagogique du bachelier de se porter garante de la répartition des différentes commandes pour éviter la surcharge de travail sur une même période académique, de faciliter aussi l'organisation collective entre étudiants par une distribution de rôle et de tâches dans les groupes « contrôlés » par l'équipe pédagogique.
- 3 Le comité constate positivement l'articulation des stages et du travail de fin d'études (TFE) avec la pratique professionnelle. Les professionnels de terrain participent, en effet, au suivi et à l'encadrement des étudiants au cours de ces deux activités. Rappelés ci-dessus, ils sont accompagnés par des professionnels de terrain dans la réalisation de leur portfolio. Le suivi des étudiants est à la fois individuel et collectif. Cependant, la question de la gestion informelle du parcours individuel par le collectif se posera lors d'une augmentation du nombre d'étudiants.

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

- 4 Confirmé lors des entretiens, le comité constate que l'agencement didactique est globalement apprécié. Deux points d'attention sont constatés cependant par le comité d'expert qui ont été remontés par les étudiants à l'équipe pédagogique :

- a. la perception de redondance entre certains cours par les étudiants ce qui signifie, selon le comité, la nécessité d'explicitier voire de rappeler les choix didactiques aux étudiants ;
- b. la planification des cours sur une plage horaire étendue (deux cours organisés sur la journée) et la perception de « perte de temps ».

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

- 5 Le comité a constaté que les grilles d'évaluation étaient à disposition quelques soient les dispositifs et faisaient l'objet globalement de consensus entre les différents protagonistes tant par leurs contenus que par leur accès que pour leur appropriation afin de les utiliser efficacement en situation d'apprentissage. Cependant, le comité a identifié lors des échanges que les grilles d'évaluation des acquis sont parfois sujettes à des modifications en cours de cursus. Ceci a pour effet de mettre parfois les étudiants en position délicate et inconfortable. Si la grille critériée évolue en cours de cursus, les étudiants doivent en être avertis suffisamment à l'avance et non en dernière minute. Ceci est un point d'attention de la compréhension d'évaluation notamment sur les UE intégrées.
- 6 Spécifiquement pour la grille d'évaluation des stages, le comité a également identifié une coopération en cours entre l'équipe pédagogique et les professionnels de terrain pour croiser les besoins en compétences visées de chacune des parties prenantes.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité suggère que les modalités (distribution des rôles et des responsabilités, planification et ventilation des tâches à réaliser, etc.) de travaux de groupes soient partie intégrante de la grille critériée d'évaluation afin d'être en appui de leur organisation et animation entre les étudiants d'un même groupe. À la lumière des entretiens et des échanges avec les différents protagonistes, il semble opportun de réinterroger l'agencement global des modalités d'évaluation de par la démultiplication des commandes en groupes pouvant charger l'organisation du travail étudiant et/ou de proposer des dispositifs parallèles d'accompagnement pour faciliter leur réalisation.
- 2 Le comité recommande que l'ingénierie de parcours et d'accompagnement à la réussite des étudiants soit formalisée et mise au service du pilotage de la formation pour ne pas être subie, quels que soient les effectifs des futures promotions. Selon lui, il appartient à l'équipe d'interroger formellement l'organisation existante du suivi individuel et collectif, tant dans la banalisation de temps dédié à l'animation d'un dispositif de positionnement qui contribue à la définition et/ou la régulation du parcours personnel de l'étudiant, qu'à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques dans les activités d'enseignement-apprentissage intégrant de nouvelles formes d'accompagnement de proximité (apprentissage par projet, projet intégrateur, pairs étudiants, étudiants tuteurs, etc.) des étudiants. Le comité considère que cet équilibre d'accompagnement individuel et collectif passera donc par de multiples dispositifs mobilisant un ensemble d'acteurs réinterrogeant l'agencement global du bachelier entre les dispositifs de formation, d'accompagnement et d'évaluation via une réflexion collective des parties prenantes à tous les niveaux d'intervention autour de la modularité, de l'hybridation de la formation et de la flexibilisation des parcours.

- 3 Si pour des raisons de planification globale, le bachelier se voit dans l'obligation de programmer peu de cours sur une même journée, le comité suggère d'ancrer systématiquement dans le curriculum des temps autonomes banalisés de « projet individuel » et/ou « collectif ».
- 4 Si des modifications dans les grilles d'évaluation des acquis devaient se produire, le comité recommande de les communiquer au plus vite aux étudiants et dans tous les cas de proscrire des modifications de dernière minute (cf. article 77 du décret Paysage).

Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)

- 1 Le comité a identifié une équipe pédagogique (pédagogique et administrative) dynamique, motivée et qui se rend disponible. Il a constaté qu'elle disposait d'une expérience professionnelle avérée au service du développement continu de la formation.
- 2 Même si la période Covid-19 a mis à mal une dynamique d'équipe existante, l'ambiance de travail est vécue positivement par l'ensemble du personnel qui interagit avec les parties prenantes de la section. Le comité constate une forte attente dans la remise en place de moments conviviaux (remise de diplôme, repas de fin d'année, etc.). La HELMo soutient la formation continuée des enseignants, leur développement professionnel scientifique (partenariat avec les collègues suisses) et pédagogique (ex : formations suivies en techno pédagogie via le service E-Learning). La capitalisation des formations est palpable selon le comité puisque les collègues qui ont y participé réinjectent les apprentissages dans le bachelier (ex : professionnalisation de l'accompagnement en analyse de pratiques avec des chercheuses suisses). Malgré tous les dispositifs d'incitation mis en œuvre, dont l'organisation de journées pédagogiques, le comité souligne que peu d'enseignants s'en emparent par manque de temps. Rappelé précédemment dans le rapport, le comité constate donc que l'implication dans des communautés de pratiques pédagogiques permettant de partager des repères réflexifs d'actions en matière de formation n'est que très ponctuelle, voire laisser à discrétion des membres de l'équipe pédagogique de la section. À terme, selon le comité, ceci peut créer une dynamique limitée à quelques personnes très investies et renforcer les écarts de compétences pédagogiques attendues entre les enseignants d'autant plus que les profils d'enseignants sont variés et que tous n'ont pas de titres pédagogiques (CAPAES).
- 3 Enfin, un dispositif d'accueil des nouveaux collègues a bien été identifié par le comité et accélère le sentiment d'appartenance au sein de l'équipe pédagogique selon les personnes qui l'ont vécu.

Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)³

- 4 Le comité a constaté une accessibilité systématique des notes de cours sur la plateforme e-learning. Cependant, l'analyse des usages de cette plateforme n'est, à ce stade, pas réalisée et ne permet pas d'identifier son caractère effectif auprès des parties prenantes du bachelier tant d'un point de vue technique que pédagogique qu'administratif.
- 5 Une décision avait été prise par l'équipe de direction pour de faciliter l'accès à la formation via Cairn, le portail web de revues et d'ouvrages de sciences humaines et sociales, durant la période de crise sanitaire. Cependant, l'abonnement n'était *a priori* plus en cours et ne peut donc plus contribuer, par l'accès aux données probantes ou prometteuses du secteur, à l'accélération de ses usages en pédagogie avec les étudiants ou en matière de développement professionnel pour les enseignants.
- 6 S'agissant des infrastructures, même si les étudiants apprécient globalement le lieu de vie de formation selon les dernières enquêtes réalisées, le comité a identifié des points d'amélioration qui participeront de la réussite des étudiants selon eux notamment : adéquation modalités d'interventions pédagogique et format de la salle, instabilité du WIFI, les déplacements considérés « pesants » entre les sites pour les pratiques socio-sportives. En effet, une salle omnisport est louée à une commune voisine et la pratique théâtrale est décentralisée.

Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiant-es

- 7 L'équipe éducative, administrative et les services transversaux (notamment les services inclusion et social, le service d'accompagnement pédagogique et le service d'aide à la réussite) mettent en œuvre des dispositifs inclusifs (journée d'accueil, entretien individuel d'accueil, module de 3 jours de la transition du secondaire vers le supérieur), pour que les étudiants soient toujours plus sereins et persévérants au sein de leur cursus. Cela consolide les constats précédents sur la qualité des interactions entre les différentes parties prenantes participant de la réussite durant le parcours.
- 8 Le comité souligne spécifiquement la personnalisation de la relation pédagogique et l'engagement dans le suivi de parcours et le soutien individuel des étudiants (ex : PAE, contrat pédagogique négocié afin d'agencer efficacement le parcours en se coresponsabilisant entre les parties prenantes). Le comité constate cependant qu'il revient fréquemment à l'étudiant d'aller au-devant des enseignements et des services, ce qui suppose qu'il soit suffisamment autonome et confiant en lui. Pour les étudiants moins proactifs, cela risque de créer ou de renforcer des décalages avec les attendus du programme.
- 9 Le comité relève l'attention portée par l'établissement aux dispositifs d'aide à la réussite. Il existe, en effet, un service d'Accompagnement pédagogique et un service d'Aide à la Réussite qui animent des initiatives concrètes selon les années et les projets sous différentes formes (info journée d'accueil, ateliers en groupe, rendez-vous individuels, etc.). Ceux-ci sont inclusifs, dans la mesure où ils s'adressent également

³ L'évaluation ayant été réalisée en ligne, la visite des locaux par le comité d'experts n'a pu être réalisée. Une vidéo a cependant été présentée :

https://vimeo.com/426265448?embedded=true&source=vimeo_logo&owner=15064551

aux personnes en situation de handicap. On constate cependant que le recours aux dispositifs institutionnels d'aide à la réussite par les étudiants est pluriel. Les étudiants se tournent en effet plus aisément vers leurs enseignants qui œuvrent alors à partir d'initiatives individuelles. Le comité s'interroge donc à la fois sur l'accès efficace aux services d'aides et la possibilité pour ces derniers à toucher massivement les étudiants les plus en besoin et non finalement, voire seulement, en demande.

- 10 Le comité constate actuellement que le dispositif de VAE est peu usité au sein de la section.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 11 Le comité renvoie aux constats précédents sur le caractère informel, ainsi qu'aux recommandations associées. Les initiatives qualité-formation au service du pilotage sont souvent mises en œuvre en mode *test and learn*, ce qui peut avoir pour effet de ne pas suffisamment stabiliser les acquis.
- 12 Le comité constate également que l'équipe entretient peu de lien avec l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem), que l'analyse de l'insertion professionnelle des diplômés n'est actuellement pas existante et ne peut donc être utilisé comme variable d'ajustement dans le pilotage de l'offre.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité suggère de penser la reconnaissance du développement professionnel (scientifique et pédagogique) dans le cadre de la section en formalisant les espaces de retour d'expériences et de retour d'actions complémentaires aux deux journées pédagogiques déjà existantes et à forte valeur ajoutée.
- 2 Le comité suggère également de réfléchir à une offre de fonds documentaire en ligne qui accélérerait la professionnalisation de la formation et son adossement à des éclairages scientifiques.
- 3 Le comité suggère de réfléchir aux dispositifs de gestion de parcours individuel de l'étudiant, en collaboration avec les services transversaux de l'établissement, afin de garantir un suivi de même qualité et une philosophie éducative similaire.
- 4 Même si les dispositifs d'aide à la réussite trouvent leur public, notamment dans les interactions informelles, le comité suggère de les consolider collectivement et organisationnellement. Ceci permettrait d'anticiper une augmentation des effectifs et de dépasser ainsi les initiatives individuelles, certes louables, mais chronophages, voire énergivores, à terme.
- 5 Le comité recommande de systématiser les traces d'apprentissage, les mémoires d'expériences pédagogiques et les boucles itératives à destination des parties prenantes participant d'une responsabilité collective dans l'appui à la réussite.
- 6 Enfin, le comité recommande la nécessité d'opérer une itération réflexive sur les choix organisationnels et de fonctionnement au sein du bachelier afin d'analyser leur valeur ajoutée. En effet, tout en restant vertueux pour l'organisation et les parties prenantes associées, expérimenter des outils au service du pilotage consiste également à analyser ce qui a fonctionné ou non et à remettre à l'épreuve l'initiative avec les variables d'ajustement identifiées, testées à leur tour.

- 7 Le comité soutient la relance de l'enquête d'insertion professionnelle et la nécessité de la systématiser afin que les données recueillies participent du pilotage clairvoyant de la formation sur le territoire au regard du bassin d'emploi et de l'actualité de la formation professionnelle.

Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation

- 1 Dans le cadre du processus AEQES, le comité a constaté un véritable effort de travail collaboratif et le souligne positivement. Cependant, à la lumière du dossier et des rencontres, toutes les parties prenantes ne se sont pas senties concernées et n'ont pas reçu la version finale du dossier d'autoévaluation.

Le comité s'interroge donc sur l'appropriation de la démarche qualité en interne (sens, valeur ajoutée individuelle et/ou collective, utilité, utilisabilité). Cela semble répondre actuellement à une commande institutionnelle plutôt qu'à une démarche qualité-formation instituée et instituante dans la section.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 2 L'analyse SWOT a été substituée par une autre méthode génératrice d'analyse de l'activité existante, un outil dérivé de la modélisation des systèmes complexes de « LE MOIGNE », permettant le traitement et la catégorisation des informations pour aider à la décision en matière de pilotage de la section. Plus holistique et *a priori* plus aligné au mode de gouvernance de la section, le comité a identifié que la méthode était encore au balbutiement, en mode *test and learn* et qu'il était donc compliqué d'en voir son caractère effectif dans la vie quotidienne de la section par exemple sur le pilotage, les pratiques pédagogiques, la réussite étudiant, etc.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 3 Un plan d'action sous forme de diagramme de Gantt a été mis à disposition du comité d'experts. Il reprend les différentes étapes de conduite de la démarche qualité (inspiré de la démarche de Spradley) dans le cadre de l'auto-évaluation entre les coordonnateurs et est le fruit de différentes discussions avec de multiples niveaux d'intervention (macro, meso, micro). Cependant, il ne donne pas à voir la traduction d'un plan spécifique de développement continu de la section par thème, actions, ligne de temps, résultats attendus, indicateurs, parties prenantes en responsabilités. Le comité s'interroge donc tant sur la granularité des informations partagées, la compréhension de la répartition collective des responsabilités sur chaque action, la compréhension du périmètre d'intervention et de la performance critériée individuelle et collective attendues.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité suggère que le processus qualité-formation soit développé jusqu'au bout (outils (plan d'action et suivi), méthodes (ex : SWOT, EEE)) avec l'analyse des effets que cela génère et l'intégration des résultats dans les pratiques pédagogiques et activités de pilotage de la section existante. En complément de l'actuel plan d'action traduit en Gantt, l'utilisation d'un tableau de bord (visualisation collective des résultats, des étapes, des phases, des indicateurs, etc.) en tant que tel peut être une autre étape à franchir dans la section pour accélérer l'appropriation du processus et son utilisation dans le pilotage, la coordination, et le développement continu du programme.
- 2 Le comité suggère d'évaluer le caractère effectif des usages de la méthode LE MOIGNE avec l'ensemble des parties prenantes et d'anticiper l'interopérabilité organisationnelle et sociotechnique avec les autres outils à venir (ex : tableau de suivi, plan d'action).
- 3 Tout en conservant la philosophie des actions « qualité-formation » déjà engagées au sein de la section, la création d'un plan d'action reprenant les items évoqués ci-dessous serait une valeur ajoutée selon le comité. Il permettrait selon lui de créer tant un outil pragmatique de dialogue entre les acteurs de la section qu'un instrument de communication, voire de contractualisation avec les (futurs) étudiants.

Conclusion

Le comité tient à confirmer l'expérience politique effective de la démarche d'assurance qualité s'opérant depuis plusieurs années au sein de la HELMo comme en témoigne :

- Les rapports précédents concernant d'autres clusters ;
- Le dossier d'auto-évaluation (DAE) remis aux experts pour le bachelier en Éducateur spécialisé en activités socio-sportives ;
- Les entretiens réalisés en ligne avec les parties prenantes composant les panels ;
- La sincérité des échanges.

Aujourd'hui, la culture qualité-formation initiée et soutenue par la Direction et son Directeur-Président au niveau de l'institution se déploie notamment au niveau du département Social. Le comité constate ainsi son ancrage dans diverses formes d'adaptation attendues (pédagogique, logistique, réglementaire, sociale, etc.) de la part des parties prenantes (enseignants, étudiants, personnels administratifs et techniques, acteurs socio-économiques, partenaires territoriaux, etc.)

Le comité tient à saluer la coordination institutionnelle et de proximité au sein du bachelier dans la mise en œuvre des dispositifs d'aide à la réussite académique pour générer de la persévérance et de l'engagement chez les étudiants dans le cadre, ces derniers temps, de leur parcours en situation sanitaire exceptionnelle.

Au regard de la visite et de l'analyse du DAE dédié au bachelier en Éducateur spécialisé en activités socio-sportives qui est dispensé à la HELMo ESAS, trois enjeux principaux ressortent donc pour le comité :

1. l'appui à l'acculturation qualité des parties prenantes (directions, services, sections, étudiants, *alumni*, milieux professionnels, etc.), notamment au sein du département Social et de la section ESAS. En effet, les outils/concepts/méthodes qualité-formation institutionnels se traduisent par des approches managériales, des méthodes de contribution et des outils d'aide à la décision caractérisés par des degrés de maturité divers au sein du département et de la section. L'alignement stratégique par la démarche qualité pourrait donc être optimisé afin qu'il soit au service de l'ajustement et de l'adaptation systématique du bachelier aux besoins du terrain pour les secteurs visés, à l'ancrage territorial, à l'actualité scientifique des contenus pédagogiques dispensés, à l'accompagnement d'aide à la réussite académique pour les publics ciblés par la formation (initiale et/ou continuée à terme).
2. la structuration collective et stratégique sur le territoire d'une offre de formation HELMo pour former « les travailleurs sociaux de demain » en mettant à contribution les deux départements (pédagogique et Social), les deux équipes ESAS et CFEL afin de passer d'une logique concurrentielle intra à une offre professionnelle différenciante de formation dans le domaine de l'ingénierie et de l'intervention sociale capitalisant les compétences et expériences de chacune des équipes.
3. L'explicitation de l'identité de la section au regard de la restructuration pour permettre une meilleure prise en compte des différents parcours, tout en renforçant leurs spécificités et leurs complémentarités.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation complète
Psychologie-Logopédie-
Éducation
2021-2022

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Partie ou rapport (1,2,3,4,5) n° de page, n° §	Observation de fond

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

RECHERS, Salim
Directeur du département social

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Pascal M. DEZ