



# RAPPORT D'ÉVALUATION INITIALE

*Cluster Kinésithérapie et motricité*  
Bachelier en Coaching sportif

Haute École Léonard de Vinci  
(HE Vinci) en codiplômation avec  
Haute École Bruxelles-Brabant (HE2B)  
et Haute École Francisco Ferrer (HEFF)

William BERTUCCI  
Myriam BANAÏ  
Florian GIRAUDO  
Zacharie SADEK

10 octobre 2025

# Table des matières

Kinésithérapie et motricité : Haute École Léonard de Vinci, Haute École Bruxelles-Brabant, Haute École Francisco Ferrer .....	4
Contexte de l'évaluation .....	4
Synthèse.....	5
Présentation des établissements 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.....	8
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement .....	8
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme .....	9
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme .....	10
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	10
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	12
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme .....	12
Dimension 2.2 : Information et communication externe .....	14
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme .....	15
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme .....	15
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	15
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	16
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	16
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme .....	18
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	18
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 .....	19
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 .....	22
Droit de réponse de l'établissement.....	23



# Kinésithérapie et motricité : Haute École Léonard de Vinci, Haute École Bruxelles-Brabant, Haute École Francisco Ferrer

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2024-2025 à l'évaluation du bachelier en coaching sportif. Dans ce cadre, les expert·es mandaté·es par l'AEQES se sont rendu·es les 14 et 15 octobre 2024 à la Haute École Léonard de Vinci, accompagné·es par un membre de la cellule exécutive.

Le comité des expert·es 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 expert·es ont rencontré huit représentant·es des autorités académiques, vingt-deux membres du personnel, neuf étudiant·es, deux diplômé·es et trois représentant·es 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 permettra 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 comité<sup>1</sup>

- William BERTUCCI, expert pair et président du comité
- Myriam BANAÏ, experte de l'éducation
- Florian GIRAUDO, expert de la profession
- Zacharie SADEK, expert étudiant

<sup>1</sup> Un bref résumé du *curriculum vitae* des expert·es est publié sur le site internet de l'AEQES : [http://aeques.be/experts\\_comites.cfm](http://aeques.be/experts_comites.cfm)

# Synthèse

## FORCES PRINCIPALES

- Démarche qualité de l'établissement référent structurée et soutenue au niveau institutionnel
- Utilisation d'un outil « radar » pour le pilotage
- Pertinence du programme par rapport à la demande sociétale
- Attractivité de la formation
- Liens avec le secteur professionnel
- Développement de partenariats à l'international
- Professionnalisation via les stages
- Unités d'enseignement (UE) « Ponts vers le supérieur »
- Utilisation d'une pédagogie active
- Dynamisme de l'équipe pédagogique

## FAIBLESSES PRINCIPALES

- Niveaux différents d'implication des partenaires
- Approche pédagogique unique sur les quatre premiers axes
- Difficulté de la gestion multisites et inégalités d'équipements entre les sites
- *Turn-over* dans l'équipe pédagogique
- Absence de réseau de diplômé·es
- Absence d'enseignement en langues étrangères

## OPPORTUNITÉS

- Forte demande en formation continue dans le secteur
- Contribution à l'évolution du métier

## MENACES

- Exercice du métier non réglementé et non assujetti à un niveau de certification

## RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Réactiver les organes de concertation et de décision prévus dans le cadre de la codiplômation en prenant en considération la diversité et la spécificité des établissements et en mettant en place des processus de décision partagée.
- 2 Maintenir la base généraliste de la formation en ouvrant peut-être la possibilité d'une spécialisation à travers quelques choix d'options.
- 3 Réfléchir à l'élaboration d'une offre de formation en langues étrangères.
- 4 S'ouvrir à d'autres méthodes pédagogiques actives pour répondre à la diversité des profils des apprenant·es.
- 5 Veiller à l'implication partagée des partenaires notamment d'un point de vue des ressources matérielles et humaines.
- 6 Poursuivre les investissements et la mise à disposition de matériel pédagogique adéquat tout au long du parcours de l'étudiant·e.
- 7 Poursuivre la déclinaison du plan d'action en consultant l'ensemble des parties prenantes et les efforts amorcés pour améliorer la collaboration dans le cadre de la codiplômation.

## Présentation des établissements et du programme évalué

**La Haute École Léonard de Vinci (HE Vinci)** est une ASBL qui résulte de la fusion de six établissements en 1996. Son pouvoir organisateur est l'assemblée générale de l'ASBL Haute École Léonard de Vinci. Elle relève du réseau libre confessionnel.

La HE Vinci comporte trois secteurs (Sciences Humaines et Sociales, Santé, Sciences et Techniques) et dispense plus de 40 formations (bacheliers, masters et spécialisations) et des formations continues. Ces formations sont réparties sur trois implantations.

Le secteur<sup>2</sup> Sciences Humaines et Sociales de la HE Vinci organise, outre le bachelier en coaching sportif, quatre autres bacheliers (en accueil et éducation du jeune enfant, assistant en psychologie, éducateur spécialisé en activités socio-sportives et logopédie), des masters (en enseignement section 1, enseignement section 2, enseignement section 3 en éducation physique et éducation à la santé, français, langues germaniques, mathématiques et formation numérique, sciences, sciences humaines) et une spécialisation (en préparation physique et entraînement).

Le bachelier en coaching sportif est organisé à la HE Vinci sur l'implantation de Woluwe-Saint-Lambert.

**La Haute École Bruxelles-Brabant (HE2B)** résulte de la fusion en 2016 de deux établissements : la Haute École de Bruxelles et la Haute École Paul-Henri Spaak. Elle est organisée et subventionnée par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Son pouvoir organisateur est Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE).

La HE2B comporte six départements (pédagogique, sciences informatiques, sciences sociales, information et documentation, sciences de la motricité, sciences juridiques, de gestion et du développement durable, ingénierie et technologie). Elle dispense plus de 40 formations (bacheliers, masters et spécialisations) et des formations continues. Ces formations sont réparties sur dix implantations.

Le département pédagogique de la HE2B organise, outre le bachelier en coaching sportif, deux autres bacheliers (en accueil et éducation du jeune enfant et en éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif), des masters (en enseignement de l'accueil à la deuxième primaire, enseignement de la 3<sup>ème</sup> maternelle à la 6<sup>ème</sup> primaire, enseignement en français et éducation à la philosophie et à la citoyenneté, en français et éducation culturelle et artistique, en français et français langue étrangère, en langues germaniques, en mathématiques et formation numérique, en sciences, en sciences humaines, en éducation physique et en formation manuelle, technique et technologique et formation numérique) et des spécialisations (en préparateur physique, orthopédagogue et sciences et techniques du jeu).

Le bachelier en coaching sportif est organisé à la HE2B sur l'implantation de Nivelles.

**La Haute École Francisco Ferrer (HEFF)** fut créée en 1995. Elle a pour pouvoir organisateur la Ville de Bruxelles et relève du réseau subventionné communal.

La Haute École comporte cinq départements (arts appliqués, économique et social, paramédical, pédagogique et technique) et dispense plus de 40 formations (bacheliers,

---

<sup>2</sup> Le terme « secteur » employé à la HE Vinci correspond au terme « département » employé à la HE2B et à la HEFF.

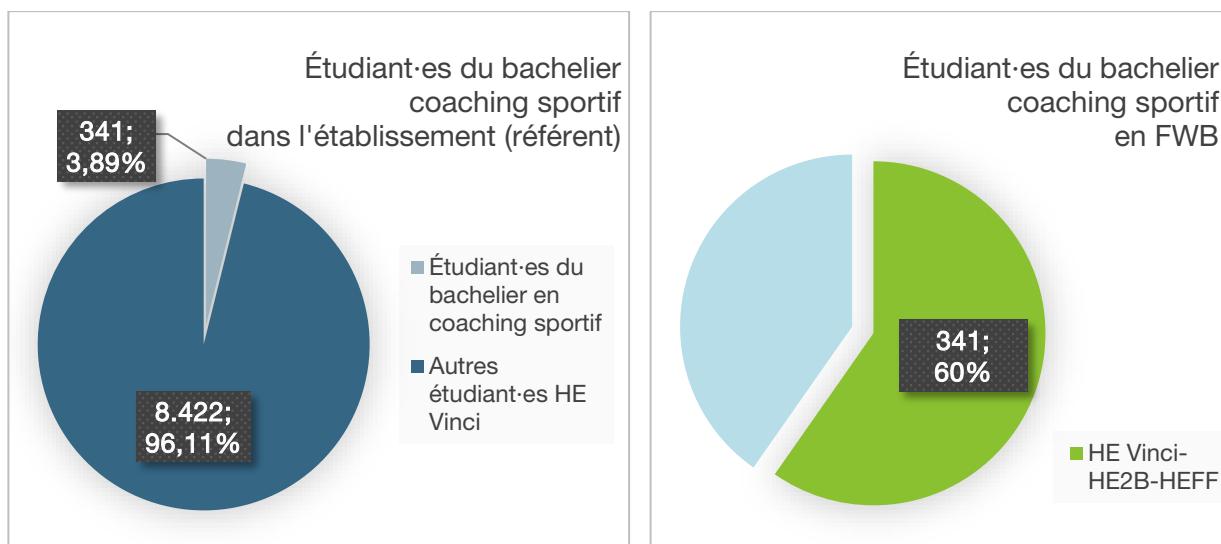
masters et spécialisations) et des formations continues. Ces formations sont réparties sur cinq implantations.

Le département pédagogique organise le bachelier en coaching sportif et le bachelier en accueil et éducation du jeune enfant. Il organise également des masters (en enseignement section 1, en enseignement section 2, en enseignement section 3 en éducation physique et éducation à la santé, en français et éducation à la philosophie et à la citoyenneté, français, français langue étrangère, français langue d'apprentissage, français et langues anciennes, français et morale, langues germaniques, mathématiques et formation numérique, sciences, sciences humaines) et deux spécialisations (en sciences économiques et de gestion et en préparation physique et entraînement).

Le bachelier en coaching sportif est organisé à la HEFF sur le site Rouppe (Bruxelles).

En 2022-2023, 341 étudiant·es sont inscrit·es au bachelier en coaching sportif sur un total de 8763 inscrit·es à la HE Vinci (établissement référent), soit 3,9 % des effectifs.

Ces étudiant·es représentent, par ailleurs, 60 % des étudiant·es inscrit·es à ce même bachelier sur un total de 571 étudiant·es pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> Source : base de données SATURN, année de référence 2022-2023.

# 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 programme est organisé en codiplômation par trois établissements partenaires, la HE Vinci, la HE2B et la HEFF, via une convention tripartite. La HE Vinci est désignée comme établissement référent.
- 2 L'établissement référent dispose de quatre instances décisionnaires complétées par des instances consultatives. La politique de gouvernance est basée sur un plan stratégique (2022-2025). Malgré un nombre conséquent d'échelons de pilotage, le système de gouvernance est bien structuré à l'échelle de l'établissement.
- 3 Le programme est rattaché au secteur des Sciences Humaines et Sociales à la HE Vinci et au département pédagogique à la HE2B et à la HEFF. Au sein de la HE Vinci, le programme est organisé par le département coaching sportif, piloté par un chef de département et un chef de département adjoint. Il existe des enseignant·es référent·es pour le bachelier à la HE2B et à la HEFF.
- 4 Les trois établissements partenaires relèvent par ailleurs de pouvoirs organisateurs différents, ce qui engendre une complexité organisationnelle, notamment dans la gestion des ressources humaines et des infrastructures dédiées au programme. Les différences de fonctionnement, liées en partie au cadre réglementaire de chaque partenaire, semblent constituer un frein à la collaboration.
- 5 Il existe plusieurs instances de pilotage de la codiplômation depuis la création du programme : une commission administrative juridique et financière, une commission pédagogique et un labo de pilotage dont le rôle est d'opérationnaliser les décisions prises par les commissions. Ces instances comprennent, selon les formats, les directions (d'établissement, de secteur et/ou de département) et des enseignant·es de chaque haute école. La gestionnaire administrative du département fait également partie du labo de pilotage. Le monde professionnel n'est en revanche pas représenté, ce qui limite la prise en compte de leur avis dans le pilotage du programme. Les étudiant·es ne font pas partie de ces instances mais sont consulté·es par le labo de pilotage via les étudiant·es délégué·es.
- 6 Si le labo de pilotage (qui regroupe les chefs du département de la HE Vinci, les personnes référentes de chaque haute école et le coordinateur qualité du cursus) se réunit régulièrement, les commissions semblent désormais peu actives. Les difficultés de dialogue au niveau stratégique et décisionnel entre les partenaires, doublées de la complexité organisationnelle évoquée ci-dessus, compliquent la gestion efficace du programme. Une telle configuration permet en effet difficilement une réponse concrète et concertée aux problématiques rencontrées par les personnels et les étudiant·es.
- 7 Toutefois, avec le renouvellement des directions de secteur et de département concernés dans les trois établissements, une nouvelle dynamique de communication semble désormais à l'œuvre. Il s'agit là d'une véritable opportunité pour orienter le programme vers un pilotage plus collaboratif adapté aux enjeux de la codiplômation.

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

- 8 La démarche qualité du programme s'appuie sur le Service Qualité et Projets (SQP) de la HE Vinci qui propose une approche très méthodologique et structurée du management et de la gestion de la qualité, étayée par un modèle théorique. Ce service mène une politique volontariste de formation du management de la qualité pour les personnels ainsi qu'un accompagnement des personnels au changement. Une conseillère du SQP a accompagné la démarche d'autoévaluation du programme.
- 9 Des dispositifs de consultation et d'information des étudiant·es existent. Des délégué·es étudiant·es sont désignés dans les trois blocs. Le secteur SHS propose des formations concrètes aux étudiant·es délégué·es afin de les aider à accomplir au mieux leur mission de représentation, vis-à-vis des autres étudiant·es et du département. Ces modules sont toutefois peu suivis par les délégué·es du bachelier en coaching sportif.

### Bonne pratique

Le comité souligne l'organisation systématique de *focus groups* à la suite de chaque proclamation qui permettent de recueillir des avis sur la pertinence du programme, son positionnement, ses mécanismes d'élaboration, ses contenus et sa structure, utiles pour réaliser son pilotage.

- 10 Plusieurs enquêtes ont été réalisées spécifiquement sur la codiplômation pour la réalisation de l'autoévaluation et de l'analyse SWOT. Des questionnaires furent proposés au labo de pilotage, aux membres des directions partenaires, aux enseignant·es ainsi qu'aux étudiant·es des blocs 2 et 3. Toutefois, peu d'enseignant·es impliqué·es dans le bachelier ont répondu aux enquêtes. Le constat est le même concernant le taux de réponse des étudiant·es. Cela démontre que la culture qualité initiée par la HE Vinci doit poursuivre son implantation au sein du programme.
- 11 Il apparaît que les trois partenaires ont été impliqués à des degrés variables dans le processus qualité. Ce manque d'implication et de coordination, notamment entre les services qualité, limite le déploiement d'une démarche qualité propre au bachelier permettant de répondre aux enjeux de la codiplômation. Pour cela, il apparaît nécessaire que la HE Vinci, qui pilote le processus qualité, adapte son dispositif aux particularités de la codiplômation et soit plus participative, et que les partenaires soient plus impliqués dans les échanges. Il semblerait intéressant qu'une organisation soit mise en place pour que la HE2B et la HEFF répondent aux différentes enquêtes proposées et qu'elles soient pleinement impliquées dans la démarche. Ces ajustements semblent tout à fait possibles à mettre en place sur la base de la nouvelle dynamique générée par les différents changements de direction.

## *Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme*

- 12 Le comité salue l'utilisation en 2022 par le programme de l'outil « radar » qui permet, de manière visuelle et pédagogique, la révision périodique du programme sur la base de quatorze critères inspirés des Références et lignes directrices pour l'assurance qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la vision de la HE Vinci.
- 13 Depuis 2019, une politique a été définie pour développer les évaluations des enseignements par les étudiant·es (EEE) avec des UE à évaluer à chaque quadrimestre. La crise du Covid a stoppé cette dynamique et engendré la suspension des EEE. Une nouvelle méthodologie a été par la suite testée par la HE Vinci en 2022-2023 sans atteindre les objectifs escomptés. Les EEE sont désormais relancées dans le bachelier en coaching sportif. Les enseignant·es sont toutefois libres de diffuser le questionnaire. Même si certains enseignant·es sont très à l'écoute et disponibles pour les étudiant·es, les EEE ne sont pas suffisamment formalisées au niveau du département. Or, les retours objectifs des étudiant·es, tant sur le contenu théorique que sur les méthodes pédagogiques employées, sont essentiels pour l'amélioration continue du programme. Le processus d'EEE est par ailleurs encore exclusivement piloté par la HE Vinci (développement, test, validation) sans consultation et implication des deux autres HE partenaires de la codiplômation. Ceci constitue un point d'amélioration à envisager pour le futur.
- 14 Six journées pédagogiques sont dédiées annuellement à l'ajustement des programmes. Le principe de ces journées est nécessaire, notamment pour la révision périodique de la formation. Toutefois, peu d'enseignant·es y participent par manque de temps ou du fait de difficultés d'organisation des agendas entre les établissements. Le manque d'échanges réguliers entre les collaborateur·rices fait généralement dévier les objectifs intrinsèques de ces journées pédagogiques vers un temps de gestion du quotidien et non vers un temps de réflexion pour l'évolution de la formation. Lors de ces échanges, un déficit de sentiment d'appartenance au programme ainsi qu'un déficit de communication interne ont été observés.

## *Dimension 1.4 : Information et communication interne*

- 15 La communication interne s'appuie sur l'attribution d'une adresse email de la HE Vinci à tous les enseignant·es et sur un espace SharePoint qui contient un grand nombre d'informations et d'éléments de fonctionnement du programme. C'est un outil très précieux pour l'équipe pédagogique. Comme évoqué précédemment l'outil « radar » est également un outil de communication à disposition des équipes.
- 16 Malgré l'existence de ces outils et de la mise à disposition d'un nombre important de données et d'informations, la communication en interne est parfois insuffisante entre les parties prenantes des trois établissements, ce qui impacte toutes les parties prenantes (enseignant·es, étudiant·es, services administratifs, horairiste). Par exemple, ce manque de communication interne, couplé à des attributions de cours tardives (parfois la veille du cours) a des impacts négatifs concrets sur la mise en place des grilles horaires des enseignements. En plus des problèmes organisationnels occasionnés, ce déficit de communication contribue certainement au manque de sentiment d'appartenance constaté au sein du programme. Il convient à l'avenir de

faire évoluer le mode communication interne entre les partenaires pour résoudre ces dysfonctionnements.

- 17 A cet égard, la mission confiée à la gestionnaire administrative de la HE Vinci de recréer du lien entre les partenaires paraît essentielle. Il semble important d'identifier les personnes ressources dédiées qui devront être mises en relation au sein des établissements. Il conviendra de déterminer collégialement les procédures les plus efficientes à mettre en place.
- 18 Les étudiant·es disposent d'un accès à différentes plateformes numériques dont la plateforme MooVin' qui comporte, entre autres, des informations sur le programme et les modalités d'évaluation des connaissances et des compétences. Néanmoins, malgré la mise à disposition de ces outils, le comité relève des difficultés de transmission d'informations et d'orientation des étudiant·es, notamment lorsqu'il s'agit pour elles et eux de naviguer entre les différents services proposés par les trois hautes écoles partenaires.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Saisir l'opportunité de la mise en place d'une nouvelle dynamique à la suite du renouvellement récent des équipes de direction pour réactiver les organes de concertation et de décisions prévues dans le cadre de la codiplômation en prenant en considération la diversité et la spécificité des fonctionnements des établissements.
- 2 Mettre en place un groupe de travail entre les services qualité des trois établissements pour favoriser la mise en œuvre d'une démarche qualité propre à la codiplômation.
- 3 Organiser les EEE de manière formalisée et régulière au niveau du bachelier et garantir leur suivi au sein des trois établissements lors des commissions pédagogiques.
- 4 Poursuivre la réflexion sur des formats différents de réunion et recentrer les journées pédagogiques sur la formation pédagogique (par exemple réflexion sur la mise en place d'autres méthodes de pédagogies actives). En parallèle, il semblerait intéressant de programmer d'autres temps dédiés à la coordination du bachelier et à l'amélioration et l'évolution stratégique du programme.
- 5 Formaliser davantage la démarche de consultation du monde professionnel par exemple via la création d'un organe à l'image de l'*advisory board* existant à l'échelle du secteur Sciences Humaines et Sociales de la HE Vinci où seraient réuni·es les acteur·rices du secteur et la communauté pédagogique du département.
- 6 Mettre en place un processus facilitant les échanges entre le corps enseignant et les services administratifs. Un rôle accru des délégué·es étudiant·es permettrait également certainement de faciliter et fluidifier l'échange d'informations avec la communauté étudiante.

## 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 programme s'inscrit dans le cadre du niveau 6 du Cadre européen des certifications et du référentiel de compétences de l'ARES. Il forme au métier de coach sportif·ve qui ne bénéficie pas de reconnaissance par le service francophone des métiers et qualifications.
- 2 Le programme a été construit et est actualisé notamment à partir d'échanges avec les professionnel·les du secteur. Une enquête a été réalisée dans le cadre de l'autoévaluation auprès de client·es de salles de fitness via les étudiant·es en stage. Cette enquête, qui porte sur un nombre significatif de participant·es (188), révèle les compétences attendues d'un·e coach sportif·ve. Les résultats montrent que les compétences de savoir être et savoir-faire professionnels sont valorisés quasiment au même niveau que les savoirs et connaissances académiques. Pour les client·es, les compétences d'un·e coach sportif·ve sont donc relativement pluridisciplinaires et équilibrées entre les compétences de cœur de métier et les compétences académiques. Toutefois, les informations récoltées proviennent quasi uniquement de la clientèle de coachs sportif·ves et non d'entreprises du secteur. Ce point devra à l'avenir être pris en considération notamment pour suivre au plus près les évolutions futures des besoins du métier et du secteur professionnel.
- 3 La pertinence du programme est étayée par différentes analyses globales provenant notamment d'Europe Active<sup>4</sup> et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur l'importance de l'activité physique sur la santé et la réduction des coûts associés. Le taux d'attractivité important (et en augmentation malgré le manque de reconnaissance du métier) de la formation démontre l'intérêt de la société pour ce type de formation. Ces éléments constituent un point fort du programme.
- 4 Dans ce contexte, il faut noter la volonté de l'équipe pédagogique de développer une formation qui aura un impact sur l'évolution du métier. Dans un secteur compétitif et non régulé, le bachelier doit en effet démontrer sa plus-value, notamment sur l'acquisition de compétences scientifiques et professionnelles pluridisciplinaires en lien avec l'activité physique au service de la santé pour tout type de public. A l'heure actuelle, le programme paraît généraliste et ne propose pas de spécialisation ni de cours à option. A titre d'exemple, il serait intéressant et pertinent de mettre plus l'accent sur les spécificités des besoins des femmes qui représentent potentiellement la moitié de la clientèle pour les coachs sportif·ves. L'accompagnement des projets entrepreneuriaux ou la formation à l'usage du numérique sous différentes formes pourraient également constituer des pistes favorables à la professionnalisation des diplômé·es. Une autre opportunité serait d'explorer des modalités d'alternance par exemple afin de capitaliser sur les pratiques professionnelles déjà développées par les étudiant·es.

---

<sup>4</sup> Europe Active est une association professionnelle européenne.

- 5 Cette démarche très intéressante et stimulante pour l'équipe pédagogique pourrait s'appuyer davantage sur les professionnel·les du secteur. Leur participation aux processus d'amélioration continue n'est en effet pas complètement effective. Un manque de formalisation ne permet pas au programme de se projeter pleinement sur les évolutions futures du métier.
- 6 Le réseau des diplômé·es n'est par ailleurs pas formalisé. Ceci est très dommage car les retours des diplômé·es apporteraient des informations très pertinentes notamment concernant l'évolution très rapide des métiers dans le domaine du coaching sportif.
- 7 Il faut souligner également l'implication du programme et ses interactions avec son environnement immédiat à travers le projet Move&Fit, qui consiste en l'organisation par les étudiant·es de séances de fitness pour les étudiant·es et les membres du personnel de la HE Vinci. Le programme est également ancré dans le territoire notamment à travers différentes actions comme les journées d'évaluation de la condition physique pour les membres de la Commission européenne à Bruxelles et à Luxembourg et de la ville de Bruxelles, le *Fitness Day* au centre sportif d'Enghien, les collaborations avec la ligue Handisport et le CHU Saint-Pierre. Une collaboration est également envisagée avec l'ASBL Sports sur ordonnance. Le programme s'assure un ancrage local fort et apparaît donc pertinent par rapport aux besoins de la société.
- 8 L'équipe pédagogique prend le soin de proposer un programme équilibré entre les compétences professionnelles et les compétences de recherche attendues dans le cadre du niveau 6 du cadre des certifications. Il faut souligner dans ce domaine les moyens mis en œuvre pour développer via une UE dédiée des projets de recherche collaborative (UE PRC). Le programme est très bien adossé sur des recommandations issues de recherches internationales dans le domaine du coaching sportif (par exemple recommandations de *l'American College of Sport Medicine* ). Par ailleurs, les étudiant·es peuvent suivre des séminaires, conférences ou colloques thématiques. Cet adossement à la recherche est un gage de qualité et représente une plus-value essentielle dans un secteur de formation concurrentiel.
- 9 La formation continue est envisagée comme une piste de développement par le département coaching sportif de la HE Vinci. Une première pierre est posée avec l'organisation annuelle d'un colloque à l'initiative du département où étudiant·es, maîtres de stages et expert·es nationaux·les et internationaux·les sont réuni·es. Cependant, une offre de formation continue plus fournie et structurée pourrait en effet être un moyen de répondre aux demandes spécifiques des professionnel·les du secteur. Le développement d'une offre de formation continue pourrait également être un levier pour dynamiser et entretenir le réseau des diplômé·es qui peine à se formaliser. De potentiel·les formateur·rices ayant développé des compétences spécifiques sur des thématiques plus pointues pourraient ainsi être identifié·es au sein de ce réseau. Ces formations pourraient servir de programmes "pilotes" pour élaborer et venir étoffer à terme le portefeuille des cours à options du programme du bachelier.
- 10 Le programme dispose également d'une ouverture à l'international. En effet, les étudiant·es bénéficient de l'intervention d'expert·es externes dans certains domaines très ciblés ainsi que de l'organisation d'une semaine internationale. La première édition d'un programme d'échange Erasmus+ réunissant des étudiant·es et des enseignant·es de plusieurs universités étrangères sur le format du *Blended Intensive Program (BIP)* en 2024 fut une véritable réussite. Ce type de partenariat international permet des échanges riches entre les étudiant·es et les équipes pédagogiques des différents partenaires. En revanche, la possibilité de faire un stage à l'étranger n'est pas favorisée par le format très court des stages proposés dans le bachelier. Une réflexion spécifique concernant l'adaptation des formats des stages dans le cadre des échanges internationaux contribuerait certainement à favoriser cette démarche. Enfin,

le bachelier ne propose pas d'enseignement de langues étrangères. A Bruxelles, où la clientèle est en partie internationale, développer des enseignements de langues étrangères contribuerait à favoriser l'insertion professionnelle des diplômé·es. Cela faciliterait également l'accès aux publications scientifiques dans le cadre de l'UE PRC.

### *Dimension 2.2 : Information et communication externe*

- 11 Le programme s'appuie sur la communication institutionnelle assurée par la HE Vinci. Cette dernière a fait l'objet de récentes innovations (site internet refondé, magazine institutionnel, newsletter...) et semble bien structurée. La communication sur le programme est relayée sur les sites internet des partenaires.
- 12 Malgré la forte attractivité du bachelier, la communication externe propre au programme reste relativement peu développée. De plus, elle est complexe à coordonner entre les trois établissements du programme. Poursuivre le développement d'une communication externe à l'échelon du programme permettrait de faire rayonner le bachelier sur les territoires, notamment au-delà de Bruxelles et de sa périphérie.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Afin de maintenir voire augmenter son attractivité, la formation actuellement plutôt généraliste pourrait avoir un intérêt à développer une ou deux options afin de permettre aux étudiant·es d'avoir accès à une spécialisation dans un secteur très compétitif.
- 2 Créer des dispositifs de suivi et d'implication des diplômé·es, par exemple en développant de meilleurs outils de communication, en poursuivant leur participation à des colloques, en les invitant à intervenir dans les enseignements du bachelier ou en créant un évènement périodique spécifique.
- 3 Envisager le développement d'une offre de formation continue comme levier pour dynamiser et entretenir le réseau des diplômé·es.
- 4 Continuer à enrichir le partenariat avec le monde professionnel en le formalisant au travers de processus permettant la consultation des réseaux externes et globaliser cette approche pour aborder le paysage professionnel de manière globale, par exemple à travers de possibles partenariats avec l'ADEPS, Fitness.be ou encore l'AES<sup>5</sup>.
- 5 Élaborer, en lien avec les maîtres de stage, un questionnaire afin de recueillir de manière plus formalisée les avis des client·es de coach sportif·ve sur la formation.
- 6 Réfléchir à l'élaboration d'une offre de formation en langues étrangères pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômé·es.

---

<sup>5</sup> L'ADEPS est l'Administration de l'Éducation physique, du Sport et de la Vie en Plein Air en Fédération Wallonie-Bruxelles, Fitness.be est une association professionnelle, l'AES est l'Association des Etablissements Sportifs en communautés française et germanophone.

# 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 Le programme est construit sur la base d'un référentiel d'enseignement comprenant cinq acquis d'apprentissages terminaux (AAT) regroupant des apprentissages spécifiques (AAS) dans différentes unités d'enseignement (UE). Il est disponible et lisible pour les étudiant·es sur la base de fiches UE sur le site internet de la HE Vinci. Les compétences fondamentales sont ainsi clairement présentées aux étudiant·es. Cependant ces AAT n'ont pas évolué depuis 2017. Compte tenu de l'évolution du métier de coach sportif·ve de cette période à nos jours, le comité s'étonne qu'aucune modification n'ait eu lieu pour mieux faire correspondre les qualifications nécessaires pour l'exercice des métiers visés.

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

- 2 Afin de prendre en considération de potentielles lacunes des étudiant·es, notamment dans les matières scientifiques, lors du démarrage du programme, un dispositif "Ponts vers le supérieur" a été mis en place. Ces trois UE, d'une durée de quatre semaines, permettent une remise à niveau (théorique et physique), et donc l'accès à la formation sans prérequis académique. Ce dispositif s'avère être un bon moyen pour les étudiant·es de se situer sur les fondamentaux scientifiques dès l'entrée dans le bachelier.
- 3 Le programme est principalement basé sur une approche modulaire et par problèmes. Il consiste en une organisation en groupes de travail de différentes tailles selon le stade de l'enseignement. Il débute par des groupes d'une centaine d'étudiant·es (phase de découverte), se poursuit par des groupes plus restreints (environ vingt étudiant·es) de travail tutoré afin d'élaborer différentes pistes de solution à la situation-problème et se clôture en groupe d'une centaine d'étudiant·es. Ce travail est complété par un temps dédié au travail individuel de réflexion et de travail en autonomie. Un examen conclut chaque session modulaire. L'association entre des UE scientifiques et des UE pratiques donne du sens aux enseignements. Cette approche par problème est plébiscitée par la plupart des étudiant·es ainsi que par les enseignant·es et correspond à des modalités de construction des compétences du secteur professionnel visé.
- 4 Même si cette approche est globalement pertinente et réaliste, au vu du faible taux de réussite en première année, la question se pose de savoir si elle est toutefois réellement adaptée pour chaque type d'enseignement et si l'équipe pédagogique dispose des moyens (humains et organisationnels) pour la mettre en œuvre sur l'ensemble du programme (cf. 3.3).
- 5 Concernant le travail de fin d'études (TFE), les étudiant·es peuvent indiquer le sujet ou le type de population sur lesquels ils souhaitent réaliser leur TFE. La démarche se

poursuit sur les deux dernières années de formation. Les étudiant·es sont accompagnés par un·e promoteur·rice. Le TFE fait l'objet in fine d'une défense orale. Bien que des fiches outils et une grille d'évaluation critériée existent, les consignes spécifiques aux TFE ne semblent pas toujours bien intégrées par les étudiant·es. Il semblerait intéressant de réfléchir à améliorer la communication des attendus spécifiques au TFE et les échanges entre les étudiant·es et les promoteur·rices.

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

- 6 L'organisation "massée" des enseignements est appréciée par la plupart des étudiant·es et semble constituer un élément qui favorise leur réussite. Toutefois, par manque de possibilités optionnelles, cette construction modulaire ne permet pas une flexibilité ou une personnalisation du parcours des étudiant·es. Cette approche pédagogique ambitieuse demande un fort degré de coordination. Malgré ses nombreux avantages, elle s'avère difficile à organiser sur l'ensemble des trois années du programme et entre les trois partenaires de la codiplômation. En effet, ce type d'approche nécessite une communication efficace et un partage des choix pédagogiques réalisés. Certains problèmes d'agencements du planning des séances de tutorat ou un manque de formation ou d'information des tuteur·rices ont été observés. Le choix initial de systématiquement scinder la charge des titulaires et des tuteurs entre les différents partenaires dans le but de créer du lien entre les établissements est intéressant.
- 7 Cependant, dans le contexte actuel, il ne permet pas d'atteindre cet objectif et impacte la qualité de certains enseignements. L'adhésion à la démarche modulaire est nuancée concernant les enseignant·es. En effet, la communication notamment entre les enseignant·es titulaires et les tuteur·rices ne semble pas optimale. De plus des points d'amélioration résident également au niveau de l'animation des séances de tutorat. Une partie de l'équipe pédagogique met en avant un déficit d'efficacité de ce modèle pédagogique dans le contexte du bachelier en coaching sportif. Une réflexion collégiale à l'échelon de la codiplômation sur les modalités de communication et sur la mise en œuvre de cette approche pédagogique semble nécessaire pour pouvoir la rendre plus efficace et efficiente.
- 8 Le comité souligne le travail mené par le Centre de Développement Techno-Pédagogique (CDTP) de la HE Vinci qui a permis de quantifier le plus objectivement possible la charge de travail des étudiant·es sur la base du temps de travail nécessaire par crédits de chaque enseignement. Dans le bachelier en coaching sportif, la charge de travail étudiant·e par module est équilibrée entre les quadrimestres et est cohérente par rapport au temps pédagogique alloué.
- 9 La mise en stage débute dès la première année. Cette organisation permet une immersion précoce dans le milieu professionnel et donne du sens à la formation. Le rythme des stages s'avère donc judicieux et constitue un point fort de la formation.

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

- 10 L'évaluation des acquis d'apprentissage est réalisée par palier d'apprentissage, ce qui permet d'identifier clairement les différentes étapes du processus d'apprentissage ainsi que les niveaux des différents acquis d'apprentissage.

- 11 Des temps sont dédiés à l'évaluation formative des mises en situation professionnelle lors des stages. Ces temps permettent aux étudiant·es de structurer leur rapport et de partager des expériences avec les autres étudiant·es ainsi qu'avec les enseignant·es. Les UE de stage sont ensuite évaluées sur la base d'un oral de trente minutes permettant de juger du niveau des compétences professionnelles acquises par les étudiant·es.
- 12 Les UE liées au projet de recherche collaborative sont échelonnées sur les deuxième et troisième années du programme. Le niveau des attendus augmente graduellement tout au long du programme. Pour suivre l'évolution des compétences, les étudiant·es sont guidés par des "fiches outils" spécifiques et disposent de temps pédagogiques supervisés par un enseignant·e promoteur·rice pour construire les différentes étapes de l'acquisition des savoirs.
- 13 L'atteinte du niveau requis dans chaque module est définie par une grille d'évaluation commune aux trois partenaires. Des difficultés sont toutefois rencontrées liées notamment à des retards de transmission de modalités ou de consignes à suivre pour les évaluations.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Réactiver un processus d'échanges avec notamment des professionnel·les de terrain et partenaires pour évaluer l'opportunité de faire évoluer les AAT du bachelier.
- 2 S'ouvrir à d'autres réflexions quant aux méthodes pédagogiques actives pour permettre une adaptation à la diversité des profils des apprenant·es.
- 3 Accentuer la mise en place d'une concertation pédagogique systématisée entre les titulaires et les tuteur·rices en dehors des journées pédagogiques. Dans un premier temps, ceci pourrait être mis en place entre les tuteur·rices et les titulaires au sein de chaque UE par exemple en attribuant les charges au sein d'un même établissement. Par la suite, une coordination inter-établissements pourrait être envisagée à grande échelle.
- 4 Développer une procédure afin d'améliorer la transmission d'information aux étudiant·es concernant les examens.

## 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 Une des particularités du programme est qu'il est adossé au secteur des Sciences Humaines et Sociales à la HE Vinci et aux secteurs pédagogiques à la HE2B et à la HEFF. Ceci explique en partie que certains profils d'enseignant·es ne soient pas pleinement en adéquation avec les besoins du programme. Il semble que cette distorsion résulte de l'attribution de certaines charges de cours à des enseignant·es en sous-service au sein des établissements. Il serait certainement intéressant d'avoir une vision des besoins de formation des personnels à l'échelle de la codiplômation. Cette vision pourrait se traduire par exemple par la mise en place d'un cadastre des compétences nécessaires pour chaque UE afin d'engager de manière plus adéquate et d'éviter que les attributions ne soient pas adaptées aux besoins pédagogiques.
- 2 De plus, les règles d'attribution des services d'enseignement ainsi que les temporalités ne sont pas forcément les mêmes selon les partenaires. Les attributions sont parfois réalisées très tardivement ce qui génère de lourds problèmes organisationnels. Ces derniers sont accentués par le fort *turn-over* observé au niveau de l'équipe pédagogique.
- 3 Pour le bachelier en coaching sportif, il s'avère également qu'en ce qui concerne le corps enseignant, les ressources humaines mises à disposition du programme ne sont pas équivalentes entre les trois partenaires de la codiplômation, ce qui ne semble pas correspondre à l'accord initial.
- 4 Il est à noter que deux fonctions de support dédiées ont récemment été engagées en interne au département coaching sportif : une conseillère pédagogique ainsi qu'une gestionnaire administrative chargée de construire des processus avec les partenaires et de faciliter les décisions opérationnelles (horaires, locaux...). Ces deux personnes ressources proches du terrain seront utiles afin d'aider à construire des dispositifs de collaboration, et ce tant au sein des équipes pédagogiques qu'au niveau des équipes administratives et de gestion des différents établissements.

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

- 5 Le programme s'appuie sur la plateforme numérique de la HE Vinci appelée MooVin'. Il dispose également de licences de bureautique et de nombreux outils numériques (par exemple Microsoft 365, Wooclap, Wooflash, PIX).
- 6 Les étudiant·es peuvent bénéficier de la richesse de la bibliothèque de la HE Vinci. Différentes bases de données scientifiques sont disponibles comme Medline, ScienceDirect, EM-Premium, Cairn.info et CINAHL. Il est aussi possible d'emprunter des livres ou de réaliser des emprunts inter-sites. La bibliothèque est ouverte tous les

jours ouvrables. Ces différentes ressources ajoutées à celles disponibles en ligne permettent aux étudiant·es de réaliser leurs travaux en autonomie. En revanche, il semble que les étudiant·es du programme n'aient pas accès aux ressources des deux autres établissements.

- 7 Les cours du premier bloc sont donnés sur le site de la HE Vinci qui s'est dotée d'une salle spécifiquement équipée pour le programme. Elle permet entre autres de réaliser des séances avec un public à distance. Cette salle est complétée par des infrastructures en libre accès à l'extérieur des locaux. Des investissements significatifs ont également été réalisés en termes de matériel : cardiofréquencemètres, tablettes, appareil de musculation, applications spécifiques (par exemple Hexfit, Physiotec, Polar Club, Visible Body pour l'anatomie, My Jump, Dartfish).
- 8 Les cours des deuxième et troisième blocs sont donnés sur le site de la HEFF à Bruxelles et sur le site de la HE2B à Nivelles. Les locaux et matériels mis à disposition sur ces deux sites semblent inadaptés aux pratiques pédagogiques du programme, en particulier à la pratique sportive. Il en résulte un absentéisme marqué des étudiant·es en deuxième et troisième blocs qui ne comprennent pas la nécessité de se déplacer sur ces sites. De plus, l'éloignement important entre les sites et les périodes sur lesquelles il est nécessaire de s'y rendre génère des pertes de temps conséquentes, des coûts de transport importants pour les étudiant·es ainsi que des difficultés organisationnelles au niveau des logements.
- 9 L'éclatement multisites ne semble pas favoriser le développement d'un "sentiment d'appartenance" entre les étudiant·es des différents blocs. En l'état actuel, l'organisation mise en place représente un frein pour constituer une communauté unie au sein du bachelier en coaching sportif réunissant étudiant·es et enseignant·es.

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

- 10 Il faut noter la présence d'un service psycho-social pour les étudiant·es au niveau de la HE Vinci.
- 11 L'aide à la réussite n'est pas développée de façon systématique malgré un taux de réussite faible enregistré notamment au bloc 1. Les étudiant·es sont particulièrement en difficulté lorsqu'ils sont entre plusieurs blocs de formation. La mise en place d'une aide à la réussite plus généralisée en amont des examens initiaux ou dans la phase de rattrapage permettrait certainement une amélioration de la réussite estudiantine.
- 12 L'approche modulaire retenue de quatre à six semaines semble appréciée des étudiant·es qui peuvent se focaliser sur leur apprentissage "matière par matière". Ainsi, à l'issue de chaque module d'enseignement, un temps d'étude, de révision et de tutorat peut être réalisé. Toutefois, si les étudiant·es ne valident pas leur module, ils n'ont plus accès au tutorat pour la session de rattrapage, ce qui potentiellement réduit leurs chances de réussite.

#### *Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme*

- 13 De nombreuses enquêtes ont été réalisées dans le cadre de l'autoévaluation. Les données recueillies ont été implémentées dans des tableaux de bord et de *reporting* qui sont des outils efficaces pour la réalisation du pilotage de la formation de qualité. Ces données permettent notamment de connaître l'évolution des inscriptions, les

différents taux de réussite et les lieux de professionnalisation des étudiant·es. Les données indiquent également un taux de professionnalisation important notamment en salle de fitness, en entreprise ou bien comme *personal trainer*. Ceci est un point très positif pour la formation. La pertinence des données issues des enquêtes doit toutefois être parfois pondérée au regard du relativement faible taux de réponse. Une réflexion pour trouver des solutions permettant d'augmenter le taux de réponse serait intéressante.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Veiller à ce que les ressources humaines mises à disposition du programme soient conformes à la convention de codiplôimation. De plus, il semble essentiel de favoriser un recrutement d'enseignant·es en pleine cohérence avec les objectifs pédagogiques de la formation.
- 2 Poursuivre les investissements et garantir un accès équitable à des matériels pédagogiques adaptés et à des services transversaux tout au long du parcours de l'étudiant·e sur les trois sites.
- 3 Choisir les infrastructures sportives d'accueil adaptées aux besoins pédagogiques de la formation au sein de la codiplomation en minimisant si possible les contraintes de transports et les pertes de temps pour les étudiant·es.
- 4 Organiser l'aide à la réussite plus globalement, en n'intervenant pas uniquement en prévention de l'échec mais aussi pour les étudiant·es qui ont subi des échecs. Une analyse des parcours de réussite pourrait constituer une base pour déployer de nouveaux dispositifs, notamment le tutorat étudiant·e.
- 5 Favoriser la cohésion entre les étudiant·es des trois blocs et le partage d'expériences. Cette communication pourrait permettre d'améliorer la cohésion et l'entraide entre les promotions et contribuer à la définition de l'identité de la formation et de la vision du métier.

## 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 Le département coaching sportif de la HE Vinci s'est emparé de l'exercice d'autoévaluation comme une occasion d'impliquer l'ensemble de la communauté sur l'amélioration de la formation. Un des enjeux identifiés était de créer des liens et de la cohésion entre les équipes. Malgré ces bonnes intentions et la méthodologie rigoureuse et sérieuse mise en place (par exemple comité de pilotage, commission d'autoévaluation, six réunions programmées avec des objectifs clairs), il s'avère que la démarche est surtout restée focalisée sur la HE Vinci et a fait l'objet d'un manque d'implication d'une partie des enseignant·es et des étudiant·es. La démarche n'a donc pas été construite de façon pleinement participative et approfondie par l'ensemble des équipes de la codiplômation. Néanmoins, le dossier fourni pour l'autoévaluation est bien écrit et a été réalisé de façon méthodique. Il est complet, qualitatif et renseigné par de nombreux documents et résultats d'enquêtes démontrant une implication très forte d'une partie de l'équipe pédagogique.

#### *Dimension 5.2 : Analyse SWOT*

- 2 L'analyse SWOT proposée est bien construite, apparaît comme cohérente et constitue l'aboutissement d'une démarche d'analyse sincère et honnête sur les points forts et les points d'amélioration du programme. Elle constitue un très bon point de départ pour le plan d'action et les projets d'évolution du programme.

#### *Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi*

- 3 Le plan d'action constitue une base solide qu'il faudra toutefois encore détailler, notamment dans son caractère opérationnel. En effet, ce dernier reste encore à l'heure actuelle au stade de projet et manque de précision sur la stratégie envisagée pour le mettre en place concrètement, les échéances, les indicateurs de suivi ainsi que les pistes objectives de travail qu'il est nécessaire d'explorer. Ce plan offre également peu de détails concernant la méthodologie à mettre en place pour accroître la collaboration entre les partenaires de la codiplômation.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Poursuivre l'opérationnalisation du plan d'action en consultant l'ensemble des parties prenantes, en s'assurant qu'elles adhèrent aux décisions et en poursuivant les efforts amorcés pour améliorer le travail collaboratif.

## Conclusion

Le bachelier en coaching sportif présente de nombreux points forts. Il est construit de façon cohérente par rapport aux besoins du secteur professionnel, est attractif pour les étudiant·es, propose des pédagogies innovantes et dispose d'un fort taux de professionnalisation. En outre, il bénéficie d'une méthodologie d'amélioration continue essentielle pour un secteur professionnel concurrentiel qui évolue rapidement. Les principaux points d'amélioration concernent la gestion de la codiplomation à l'échelle des trois établissements partenaires. A la suite du renouvellement des équipes de direction, il conviendra de poursuivre les récentes démarches entreprises afin d'améliorer la communication entre les instances, de mettre en place un système de validation collégiale des différentes décisions et de veiller à l'implication des partenaires notamment d'un point de vue des ressources matérielles et humaines.

# Droit de réponse de l'établissement



Évaluation  
Kinésithérapie et motricité  
2024-2025

## Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Complété et signé le 3 juillet 2025

Federinov Julien, Directeur-président de la HE Vinci	Tekir Suna, Directrice-présidente de la HE2B	
Landercy François, Directeur du secteur Sciences Humaines et Sociales de la HE Vinci		Leclercq Gwenaëlle, Directrice du Département Pédagogique de la HEFF
Vanderveken Grégoire, Chef de département coaching sportif		Flamme Xavier, Coordonnateur de l'autoévaluation coaching sportif