



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

RAPPORT D'ÉVALUATION

Sciences sociales

Brevet d'enseignement supérieur
Conseiller en insertion socio-
professionnelle

Institut Provincial d'Enseignement de
Promotion Sociale (IPEPS) de Huy-
Waremmme

Livia POPESCU,
Pascal DETROZ,
Emeline LEGRAIN,
Thomas MARTIN-
DIMICHELE.

28 juin 2019

Table des matières

Sciences sociales : Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme.....	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 1.3 : 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.....	13
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	15
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)	19
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants	19
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme	20
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

Sciences sociales : Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2018-2019, dans le cadre du *cluster* « Sciences sociales », à l'évaluation du brevet d'enseignement supérieur de Conseiller en insertion socio-professionnelle. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 21 et 22 mars 2019 à l'Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme, 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 deux représentants des autorités académiques, dix membres du personnel, huit étudiants (dont deux étudiantes employées par l'IPEPS Huy en tant qu'agents PTP¹), quatre diplômés et trois représentants du monde professionnel (dont deux enseignantes-expertes de la section).

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 comité²

- Livia Popescu, experte paire, professeure associée à l'Université Babes-Bolyai (Roumanie), présidente du comité
- Pascal Detroz, expert de l'éducation et en gestion de la qualité, maître de conférences à l'Université de Liège (Belgique)
- Emeline Legrain, experte de la profession, responsable de service social (Belgique)
- Thomas Martin-Dimichele, expert étudiant, en doctorat de Droit (France)

¹ Programme de transition professionnelle

² Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Les valeurs de l'enseignement de promotion sociale qui sous-tendent le programme.
- L'équipe pédagogique motivée, accessible aux étudiants et dont la communication informelle semble efficace.
- L'intégration des professionnels en tant qu'experts avec des charge de cours.
- L'organisation et le fonctionnement efficaces du dispositif d'accompagnement des TFE.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- La section ne bénéficie ni de coordination pédagogique ni de structure consultative de gestion.
- L'inexistence d'une structure formelle pour la gestion de la qualité.
- La révision du programme n'est pas formellement règlementée.
- L'insuffisante collaboration avec le milieu professionnel et les anciens dans la révision du programme.
- La durée réduite et l'encadrement déficitaire des stages.

OPPORTUNITÉS

- Les besoins d'interventions dans le domaine d'insertion socio-professionnelle dans la région.
- La reconnaissance au niveau européen et de la Fédération Wallonie-Bruxelles du niveau 5 de l'enseignement supérieur.

MENACES

- Les difficultés de reconnaissance du brevet/ diplôme, y compris au niveau du niveau salarial.
- L'état précaire des locaux et l'insuffisance de l'espace.
- Le nombre réduit des inscrits dans le programme.

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Créer un poste de coordination pédagogique en précisant les responsabilités de gestion du programme. Sa mission spécifique serait de mobiliser l'énergie des différents acteurs pour consolider la cohésion du programme, en permettre la régulation fine, et aussi en défendre les vertus dans une communication ciblée vers l'intérieur et l'extérieur.
- Consolider le rôle du conseil des études par un pilotage pédagogique et par l'intégration en son sein d'une représentation étudiante et d'une représentation des maitres de stage.
- Structurer le système de gestion de la qualité en formalisant le dispositif au niveau de l'établissement et en précisant les responsabilités du coordonnateur qualité au niveau du programme.
- Collaborer de façon plus accrue et active avec le milieu professionnel, en vue de permettre à la fois une meilleure connaissance du brevet, mais également d'alimenter et adapter son programme.
- L'amélioration des stages est à considérer sur les points suivants : prolongation du stage de deuxième année; améliorer la préparation en organisant, en amont des stages, des modules sur les techniques d'entretien et sur la déontologie ; prévoir des périodes réservées exclusivement aux stages ; prévoir des moments de supervisions.
- Au sujet des TFE, réfléchir à des mécanismes nouveaux pour mieux répartir les épreuves intégrées entre promoteurs internes. Cela s'avérera d'autant plus nécessaire en cas de croissance des

effectifs de ce BES. Une reconnaissance de ce travail d'accompagnement semble, par ailleurs, tout à fait légitime et nécessaire à mettre en place.

- Structurer un programme de formation continue (et y allouer du temps) à destination des enseignants qui font face à un public adulte spécifique.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale (IPEPS) de Huy-Waremme est composé de deux entités: l'Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale proprement dit et le Centre de validation des compétences.

Cet institut bénéficie d'une longue tradition, puisque l'établissement a été porté sur les fonts baptismaux il y a plus de 180 ans et est devenu un institut provincial il y a maintenant plus de 50 ans. Répondant initialement aux besoins de formation requis par les entreprises florissantes du bassin hutois, il fait aujourd'hui œuvre utile en formant des individus capables de s'insérer ou se réinsérer professionnellement dans ce bassin ouvrier où le taux de chômage dépasse de minimum 20 % le taux de chômage moyen en Région wallonne³.

L'IPEPS Huy-Waremme dispense trois niveaux d'enseignement : primaire, secondaire (inférieur et supérieur) et supérieur (bachelier et brevet d'enseignement supérieur). Les études de promotion sociale s'adressent aux personnes engagées dans la vie professionnelle, aux demandeurs d'emploi, aux étudiants, à toute personne souhaitant acquérir des connaissances ou des compétences. L'enseignement de promotion sociale délivre des attestations, des certificats et des diplômes homologués par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'IPEPS Huy-Waremme fonctionne sur deux sites (Huy et Waremme). Les formations qui sont regroupées sur le site de Huy, dont le brevet d'enseignement supérieur de Conseiller en insertion socio-professionnelle (BES CISP), sont dispensées sur/dans plusieurs implantations, bâtiments. Le programme BES CISP partage les locaux avec d'autres formations d'enseignement de promotion sociale.

Le BES CISP est une formation qui correspond au niveau 5 du cadre européen des certifications⁴. Elle est l'une des deux formations d'enseignement supérieur organisées par l'IPEPS Huy-Waremme, la première étant le bachelier en Assistant de direction. Le BES, qui fait objet du présent rapport, a été organisé à partir de 2014-2015 en étant le deuxième programme de ce type dans le paysage de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Il offre un enseignement modulaire de régime 1 organisé par vagues. Entre 2015 et 2018, les premiers diplômés ont été obtenus. En 2016-2017, le BES CISP de l'IPEPS Huy-Waremme comptait 10 étudiants⁵.

Il semble pertinent pour l'IPEPS Huy-Waremme de soutenir des formations de niveau 5 tout en faisant en sorte, dans le même temps, qu'elles soient mieux reconnues par les employeurs. En effet, cela permet à l'IPEPS Huy-Waremme de soutenir l'accès à des études supérieures pour un public qui, sans cela, y aurait peut-être renoncé, mais aussi de pénétrer le milieu de l'enseignement supérieur à un niveau qui semble peu intéresser les hautes écoles et les universités.

³ SPW emploi et formation, 2018-2019.

⁴ Le cadre européen des certifications, adapté pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et disponible à l'annexe 1 du décret Paysage, en cliquant [ici](#) (voir : cadre des certifications de l'enseignement supérieur en Communauté française).

⁵ Source : établissement.

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 pouvoir organisateur (PO) de l'IPEPS Huy-Waremme est la province de Liège qui exerce ses compétences à travers le collège provincial et la direction générale de l'enseignement et de la formation de la province de Liège. La direction de l'IPEPS Huy-Waremme s'inscrit dans cette prise de décision hiérarchisée entre le PO et l'établissement. Les demandes de l'institut pour l'autorisation d'organiser des activités ainsi que ses sollicitations d'ordre financier sont soumises à la direction générale pour accord et ensuite transmises au PO. Selon la procédure définie en matière de prise de décision, la direction s'appuie sur l'équipe éducative et administrative avec laquelle elle travaille en étroite collaboration. Les étudiants ont la possibilité d'exposer leurs difficultés et requêtes, à l'éducatrice de leur section, à la cellule Osiris ou à leur professeur référent.
- 2 Il n'existe pas de représentation des étudiants qui soit instituée au sein des différentes instances de l'établissement ou de la section. La direction travaille, la plupart du temps, « porte ouverte », ce qui permet la communication directe des problèmes éventuels, ce qui a été relevé par l'ensemble des parties prenantes. Cela est, bien évidemment, le gage d'un climat positif qu'il ne doit pas être simple d'articuler avec les nombreuses autres missions de la direction. Tout comme le fait d'aller trouver la direction reste un acte pouvant être perçu comme difficile par certaines parties prenantes.
- 3 Le projet d'établissement exprime l'attention spécifique qui est accordée aux trois niveaux d'intervention (économique, social et culturel) propres aux instituts d'enseignement de promotion sociale. Ils représentent le fondement de la politique de formation des adultes de l'IPEPS Huy-Waremme et assure son ancrage dans la réalité régionale. L'organisation du BES CISP s'inscrit aussi dans cette logique de l'action sur les trois niveaux, tout en œuvrant pour répondre aux besoins de l'économie du bassin de vie hutois, qui, comme nous l'avons décrit précédemment, recense un taux de chômage assez élevé⁶.
- 4 La section qui dispense le BES CISP ne bénéficie pas de coordination pédagogique. Le conseil des études, constitué des chargés de cours, de l'éducatrice de la section et d'un membre de la direction, fonctionne en tant que structure de consultation et de décision. Son rôle est important, mais ses compétences pourraient être renforcées. Il semble que les décisions importantes n'y sont pas prises directement, passant plutôt par dialogue direct avec la direction. C'est sans doute efficace d'un pont de vue pragmatique mais cela rompt le débat qui nous semble nécessaire à la vie du diplôme. Il n'intègre en son sein ni les représentants des étudiants, ni ceux des maîtres de

⁶ SPW emploi et formation, 2018-2019

stages. Si l'identité du programme (valeurs, intérêts, objectifs) existe sur le papier et est en même temps portée par les parties prenantes, elle n'est pas défendue par un *leadership* opérationnel et spécifique au niveau du programme.

Dimension 1.3 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme

- 5 La culture « qualité » dans l'enseignement de promotion sociale est présentée comme reposant sur des principes, notamment : une dynamique de formation tout au long de la vie s'adressant à des publics divers et aux parcours variés ; un parcours d'études souple et personnalisé grâce à la modularisation ; la reconnaissance de toutes les capacités acquises ; la remédiation ; l'orientation et la guidance ; des programmes exprimés en termes de capacités, la capitalisation –source de mobilité des étudiants. Les principes généraux ne sont pas matérialisés dans une politique d'assurance de la qualité qui soit attestée par les documents officiels de l'établissement.
- 6 L'IPEPS Huy-Waremme n'a pas de structure formelle pour la gestion de la qualité et l'institutionnalisation de la coordination qualité lui manque actuellement. La responsabilité de la démarche d'autoévaluation a été confiée à deux enseignantes, dont une avait antérieurement travaillé pour le dossier d'autoévaluation (DAE) d'un autre programme de l'institut.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 7 Le contenu du programme BES CISP est établi par le dossier pédagogique qui définit les unités d'enseignement (UE), leur agencement, les nombres correspondants de périodes et de crédits. Le dossier pédagogique a été approuvé en 2013 par le Gouvernement de la Communauté française. La révision du dossier pédagogique est enclenchée en cas de modifications importantes de la législation ou pour donner suite aux recommandations des rapports transversaux de l'AEQES ou sur demandes adressées au Conseil supérieur de l'enseignement de promotion sociale. Telles révisions sont réalisables selon un processus échelonné qui est prévu par la législation. Il n'est donc pas possible pour l'institution de réguler un certain nombre d'éléments pédagogiques que dans la marge d'autonomie de 20%.
- 8 Cependant, l'institut dispose de 20% d'autonomie au sein de chaque UE. La répartition des éléments d'autonomie est revue annuellement par les enseignants désignés par la direction. L'organisation par la direction des « parts supplémentaires » pour un maximum de 10% de l'UE est également envisageable pour mieux répondre soit aux besoins de l'apprentissage soit aux évolutions socio-économiques. Dans les faits, à l'IPEPS Huy-Waremme, cette marge d'autonomie est dédiée aux enseignants afin qu'ils puissent s'adapter aux besoins du publics, réaliser des visites sur le terrain, organiser des conférences ouvertes aux publics ou encore sortir un peu du cadre des cours. Cependant, cette autonomie dépend de l'enveloppe globale de l'IPEPS Huy-Waremme ainsi que des besoins globaux de l'établissement, ce qui ne permet pas toujours aux enseignants d'utiliser cette marge avec toute latitude ou autonomie.
- 9 Les éventuelles révisions dont la réalisation peut être décidée au niveau de l'établissement ne sont pas formalisées. Leur mise en œuvre dépend plutôt soit de la bonne volonté de la direction, soit de la disponibilité des parties prenantes.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 10 L'établissement et la section disposent d'outils et de dispositifs variés d'information et de communication interne. L'école virtuelle, qui est la plateforme d'e-learning et de communication de la province de Liège, constitue le principal outil de communication électronique en direction des étudiants. Au niveau de l'établissement, il y a des projets pour diversifier l'équipement et les solutions de communication numérique. L'équipe technique manifeste une préoccupation constante pour le développement de la capacité des étudiants et des enseignants d'utiliser la plateforme de communication virtuelle. Cependant, malgré une volonté forte de sensibiliser les enseignants à l'utilisation des outils numérique, le comité des experts constate une faible utilisation de ceux-ci. Par exemple, l'institut dispose d'une salle dédiée à la réalisation d'exams informatiques, mais celle-ci n'est pas réellement mise à profit. La culture numérique reste très dépendante des compétences propres de chacun des enseignants.
- 11 En dépit des conditions qui, théoriquement, permettent une bonne information et communication internes, les étudiants questionnés dans le cadre de l'autoévaluation ont exprimé des critiques. Certains d'entre eux jugent que les canaux de communication sont insatisfaisants, leur mécontentement visant surtout le fonctionnement de la communication virtuelle. Plus que la plateforme, c'est la capacité de la section à mettre à jour les informations sur celle-ci qui semble leur poser un problème. Ils regrettent être informé tardivement lorsqu'il s'agit de changements de locaux ou encore de l'absence d'un formateur. Cela dit, des pistes de solutions se mettent en place telle que l'utilisation de SMS par l'éducatrice afin d'informer au mieux les étudiants. Cette solution est pertinente car elle tient compte du fait que certains n'ont pas d'accès à un outil informatique à domicile.
- 12 Cependant, les étudiants participant à la CAE ainsi que ceux rencontrés par le comité des experts disent apprécier la communication directe au sein de l'établissement. Les enseignants et le personnel administratif sont accessibles et à l'écoute des étudiants. Il semble que la plupart des problèmes rencontrés puissent être discutés avec l'ensemble des acteurs concernés, sans formalisme excessif. Le climat agréable, même familial, est reconnu par l'ensemble des parties prenantes.
- 13 La coordination insuffisante entre enseignants et enseignants-experts (issus du monde professionnel) ou entre enseignants et direction fait que certaines informations sont répétitives ou absentes. Ces difficultés sont également accentuées par le manque de locaux spécifiques dédiés aux professeurs ainsi qu'aux étudiants, locaux qui permettraient une diffusion informelle de l'information.
- 14 Il a également été relevé que l'épreuve du DAE avait permis au corps enseignant de favoriser la communication interne en définissant des temps de rencontre et d'échange.

RECOMMANDATIONS

- 1 Il y a un enjeu à structurer et formaliser l'informel. La taille de l'école et le *leadership* éclairé et bienveillant de la direction favorisent la prise de décision, qu'il s'agisse du fonctionnement global de l'institut ou de réponse à apporter à des problèmes spécifiques. L'équilibre semble toutefois fragile en ce sens qu'il repose essentiellement sur les caractéristiques propres à la personnalité des quelques parties prenantes. Qu'en est-il si certains de ces acteurs sont absents ? Les routines de prises de

décisions nous semblent devoir mieux être formalisées et la prise de décision devrait reposer sur les individus les plus impliqués, selon un principe de subsidiarité.

- 2 Créer un poste de coordination pédagogique en précisant les responsabilités de gestion du programme. Sa mission spécifique serait de mobiliser l'énergie des différents acteurs pour consolider la cohésion du programme, en permettre la régulation fine, et aussi en défendre les vertus dans une communication ciblée vers l'intérieur et l'extérieur.
- 3 Consolider le rôle du conseil des études par un pilotage pédagogique et par l'intégration en son sein d'une représentation étudiante et d'une représentation des maîtres de stage.
- 4 Structurer le système de gestion de la qualité en formalisant le dispositif au niveau de l'établissement et en précisant les responsabilités du coordonnateur qualité au niveau du programme. Le recueil et le traitement des données sur l'évolution de la population étudiante et les taux de réussite apparaissent comme des indicateurs nécessaires au bon pilotage du programme. En effet, cette démarche permettrait alors de quantifier et analyser le parcours des étudiants, mais encore de s'intéresser aux causes d'échecs ou d'abandon de la formation. Et ce, afin d'effectuer un travail d'analyse critique et de régulation du programme de formation, tant sur le fond que sur la forme.
- 5 Organiser une procédure automatique de révision périodique du programme au sein de l'établissement, ce qui permettrait notamment aux parties prenantes de formuler des intrants potentiellement utiles à l'amélioration du dossier pédagogique et qui donnerait la direction de changements qui pourraient s'inscrire dans la marge d'autonomie de l'établissement.
- 6 Amplifier la préoccupation déjà présente quant à la diffusion de l'information aux étudiants afin d'organiser et de communiquer à temps les informations nécessaires aux étudiants, comme les changements d'horaires et de locaux. À cette fin, améliorer la communication virtuelle par le développement des compétences numériques des enseignants et des étudiants. Mener une réflexion sur la création d'un cadre formel à destination de la coordination des enseignants et des experts quant aux contenus à communiquer aux étudiants afin d'éviter les répétitions.

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 BES de Conseiller en insertion socio-professionnelle est une formation de l'enseignement supérieur exclusivement organisée par l'enseignement de promotion sociale. Il correspond au niveau 5 du cadre européen des certifications et représente le premier grade académique de l'enseignement supérieur, se plaçant entre le CESS et le bachelier professionnalisant. Le diplôme du BES CISP est homologué par la Fédération Wallonie-Bruxelles et est reconnu, du moins en principe, par la plupart des employeurs dans le secteur de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle. Dans la réalité il semblerait que ce diplôme ne soit pas ou peu reconnu par certains milieux professionnels pour lesquels il peut même s'avérer... inconnu. D'ailleurs, le comité des experts a pu observer une volonté de la part du corps professoral, mais également de la direction et des étudiants de travailler à la reconnaissance de celui-ci. Cette fervente bataille est portée par des actions telles que la rencontre avec la fédération des centres publics d'action sociale, des journées portes ouvertes, des rencontres avec le FOREM et ACTIRIS, des articles de presse.
- 2 La professionnalisation du secteur de l'insertion socio-professionnelle s'appuie sur plusieurs éléments : le besoin de diversifier les métiers ; les recommandations de plusieurs organismes européens, internationaux, fédéraux et régionaux ; le besoin de compétences professionnelles qui n'est pas satisfait par l'offre actuelle des formations. L'opportunité de la création d'une formation de niveau 5 pour répondre à ces besoins et attentes a été en effet débattue à l'occasion de plusieurs tables rondes organisées en 2016 par l'Instance bassin enseignement qualifiant- formation-emploi (IBEFE) de Huy-Waremme. Poursuivant ce même objectif, l'IBEFE a également mis en place un groupe d'experts qui a conclu que le cadre légal et administratif de la FWB permet la création d'un BES de Conseiller en insertion socio-professionnelle.
- 3 La formation répond à des besoins émergents puisant ses sources dans les réalités du bassin socio-économique. L'IPEPS Huy-Waremme organise de façon régulière des conférences et des débats sur la dynamique des besoins d'insertion socio-professionnelle de la région. L'intégration des professionnels de terrain en tant qu'experts avec des charges de cours semble pertinente et nécessaire à l'évolution et l'adaptation du programme. Cela permet également un ancrage sur le terrain et un transfert d'expertise au bénéfice des étudiants. L'ancrage de la formation sur les réalités professionnelles est également facilité par un réseau d'experts de terrain en contact avec l'établissement.
- 4 Toutefois, le comité des experts a constaté que le brevet souffre d'un déficit de reconnaissance et de visibilité dans le milieu professionnel. Certains de ces experts, parfois responsables de service, ont déclaré qu'ils connaissent mal le programme

d'études de conseiller en insertion socio-professionnelle. Le positionnement du programme leur pose d'ailleurs question. Selon eux, les compétences professionnelles visées pourraient être exercées soit par un diplômé du bachelier Assistant social (AS), soit par une personne moins diplômée (le cas des agents d'insertion). Les étudiants du présent brevet entrent d'ailleurs en concurrence avec les étudiants des sections AS pour les lieux de stage. Certains professionnels reprochent le manque de préparation au stage des étudiants du BES (manque d'outils, de posture déontologique, de capacité de mise à distance critique des étudiants) qui se traduit chez eux par la crainte et parfois le refus d'accueillir un étudiant pour un premier stage.

- 5 Certains étudiants ont entamé les études sans savoir que ce brevet n'était pas encore reconnu d'un point de vue barémique ou en termes d'accès à l'emploi, notamment par le Forem. La découverte de cette réalité, parfois en cours d'année ou au terme de celle-ci, a pu créer chez certains étudiants un sentiment de grande frustration mais également de réelles difficultés dans leur parcours de recherche d'emploi. Ils signalent par ailleurs que s'ils avaient eu conscience de cette réalité, ils ne se seraient pas engagés dans ces études. D'ailleurs, selon eux, certains abandons précoces sont dus à cette prise de conscience.
- 6 Le dialogue avec les anciens étudiants n'est pas organisé de manière formelle. Au vu du nombre réduit de diplômés, le contact informel semble efficace. Il est toutefois à géométrie variable en fonction des étudiants et de leur rapport à l'institution, ce qui en démontre une certaine limite. L'accès à l'emploi des diplômés semble être difficile notamment à cause de la concurrence des diplômés en bac. AS pour les postes ou encore à cause du manque de visibilité amenant à la méconnaissance du brevet dans le milieu professionnel.
- 7 Les conditions d'admission souples et un encadrement bienveillant jouent le rôle d'ascenseur social. L'accès aux UE peut se faire sur base d'un titre ou d'un test d'admission. Les formations antérieures ainsi que l'expérience professionnelle de l'étudiant peuvent être utilisées pour accéder aussitôt et exclusivement aux UE qui lui sont nécessaires pour compléter le BES.
- 8 La flexibilité des parcours d'étudiants est possible grâce à l'approche modulaire qui est caractérisée par des cours « à la carte » ou sous la forme d'UE qui peuvent être suivies indépendamment les unes des autres. Une fois finalisées, elles peuvent être capitalisées en vue de la complétion du programme et l'obtention du diplôme. L'approche modulaire établit le cadre qui favorise la flexibilité des parcours, mais le fonctionnement effectif du dispositif présente parfois des difficultés en ce qui concerne les situations de stages ou encore des UE échouées.
- 9 En termes de recherche, l'IPEPS Huy-Waremme est associée à un projet en milieu carcéral, mais ces implications pour le BES semblent inexistantes. Hormis cet épiphénomène, le comité des experts observe que la recherche est absente du BES CISP. En tous les cas, le comité des experts ne note ni la contribution des enseignants, ni celle des étudiants à des activités de recherche. Par ailleurs, l'utilisation éventuelle des résultats de recherche dans les activités d'apprentissage n'a jamais été précisée au comité des experts. On pourrait justifier cela par le fait que la formation vise le niveau 5, mais des avancées en ce sens mériteraient toutefois d'être réalisées.
- 10 Le comité des experts a pu notifier l'absence de possibilités de poursuite d'études ou encore de passerelles vers d'autres formations. C'est dommage car cela aurait pu constituer une porte de sortie aux étudiants déçus du manque de reconnaissance du diplôme.
- 11 Le programme ne possède actuellement pas de dimension internationale et la stratégie institutionnelle de l'institut ne prévoit pas des mesures en faveur des mobilités

internationales des enseignants et/ou des étudiants. La direction de l'IPEPS Huy-Waremme justifie cette situation par la spécificité de l'enseignement de promotion sociale et de son public précarisé à différents niveaux (social, économique, culturel, linguistique...).

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 12 À l'occasion de chaque rentrée scolaire, l'IPEPS Huy-Waremme réalise une publicité sur plusieurs postes radio et par des publications avec options digitales pour présenter la formation. L'institut est présent sur les réseaux sociaux et l'internet via le site de la province de Liège et dans le cadre des partenariats. Les journées « portes ouvertes » complètent la palette des moyens de communication vers et avec l'extérieur.
- 13 À partir de 2019, l'institut a pour projet de diversifier ses moyens de communication à l'aide de l'équipement pour la production d'émissions radiophoniques via une radio internet gérée en grande partie par les étudiants.
- 14 La communication passe par divers canaux, mais il s'agit de communication institutionnelle. Le BES CISP est peu visible à travers la communication ou, comme dans le cas du site web, a une place plutôt contre-intuitive.

RECOMMANDATIONS

- 1 La reconnaissance du diplôme, y compris au niveau barémique, est un élément fondamental à la survie du diplôme. Non seulement pour la motivation des étudiants, mais aussi pour renforcer sa finalité sociale. Le choix actuel se pose entre une reconnaissance accrue des brevets par les institutions publiques et privées et une transformation de la formation en bachelier, passant ainsi de deux à trois ans. Une option intermédiaire pourrait être la reconnaissance des crédits de formation acquis, qui permettrait d'ouvrir des possibilités de passerelles vers des bacheliers professionnalisants.
- 2 Renforcer encore les outils de communication afin de faire connaître le BES et les compétences spécifiques que ce dernier vise, notamment aux futurs employeurs potentiels.
- 3 Dialoguer systématiquement avec les étudiants en amont de leur inscription pour les avertir des forces et faiblesses du programme. Ce dialogue ne devra pas éluder le manque de (re)connaissance du diplôme par certains opérateurs d'insertion.
- 4 Le BES gagnerait sans doute à nourrir un dialogue formel et structuré avec ses anciens étudiants. Cela permettrait, avec plus de certitudes, de récolter des chiffres d'insertion professionnelle, de donner une identité plus forte au diplôme, de bénéficier en retour de l'expertise des anciens étudiants qui se sont, pour un certain nombre d'entre eux, insérés dans le milieu professionnel, mais aussi d'augmenter la taille du réseau permettant de trouver plus facilement des stages.
- 5 Le comité des experts recommande enfin une collaboration plus accrue et active avec le milieu professionnel, permettant à la fois une meilleure connaissance du brevet, mais également d'alimenter et adapter son programme.

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 défini par le dossier pédagogique de la section approuvé par le Gouvernement de la Communauté française et les dossiers pédagogiques des UE constituantes de ce même dossier. Le dossier et les conditions d'application exigées par la Fédération Wallonie-Bruxelles sont considérés comme le cahier des charges de la formation qui conduit au profil professionnel du métier de « conseiller d'insertion socio-professionnelle ».
- 2 Le dossier pédagogique soutenant les activités d'apprentissage et leur déclinaison en acquis représente le référentiel et constituent également le contrat didactique entre l'établissement, les enseignants et les étudiants. Une attention particulière est portée à la maîtrise finale des compétences.

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

- 3 Le dossier pédagogique remis à l'enseignant spécifie les finalités et le contenu du cours. Très détaillé, il guide et rassure l'enseignant dans ses choix pédagogiques. Attention toutefois à faire en sorte qu'il ne bride pas exagérément la créativité et la liberté académique des enseignants du supérieur.
- 4 Les dispositifs et les activités d'apprentissage sont variés : cours, travaux en groupe, travaux pratiques, activité d'expérimentation, action d'évaluation formative. La pluralité des méthodes pédagogiques (cours, activités pratiques, visites extérieures) est convaincante. Les enseignants semblent impliqués et disponibles pour l'accompagnement des étudiants. L'accompagnement lors de stage est toutefois quasi inexistant.
- 5 Les épreuves intégrées (TFE écrit et présentation orale) semblent bien structurées. Des communications orales et divers documents (notamment le vadémécum) font office de cahier de charges clair pour les étudiants. Ces derniers sont, par ailleurs, bien accompagnés dans élaboration des TFE via des entretiens mensuels. L'organisation du travail entre coordinateur, promoteurs internes et externes semble équilibrée. Les TFE, qui ont été donnés à voir au comité des experts, sont de bonne facture.
- 6 Les documents préparatoires des stages sont tout à fait pertinents. Nonobstant ce fait, un certain nombre de lacunes doivent être soulignées. Les étudiants sont peu encadrés lors des stages : pas de visite de stage planifiée, peu de contacts directs

entre les lieux de stage et l'établissement, pas de supervision individuelle ou collective. Le comité des experts a cependant noté que des suivis relevant de la seule bonne volonté des enseignants sont effectués, mais ils ne sont pas structurés. Selon les diplômés et les représentants du milieu professionnel, il est nécessaire d'initier les étudiants aux techniques d'entretien et à la déontologie et ce, avant le stage. Certains étudiants se sentent parfois peu outillés pour la confrontation avec les réalités du terrain.

[Droit de réponse de l'établissement](#)

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

- 7 Les informations sur l'agencement global du programme et la répartition des contenus sur les quadrimestres sont peu explicites.
- 8 Le décret dit : « Paysage »⁷ applicable à l'enseignement supérieur vise à renforcer le système des crédits ECTS qui permet l'individualisation du parcours de l'étudiant. Un étudiant ayant entre 45 et 60 crédits se voyant offrir la possibilité de s'engager dans un PAE, lui permettant de lisser un retard éventuel. Le vocabulaire inhérent aux ECTS semble ne pas être maîtrisé par l'ensemble des parties prenantes. D'autre part, le fait qu'un certain nombre de cours ne se donne qu'un an sur deux freine l'individualisation. Concrètement, un étudiant ayant raté un cours à faible ECTS, mais qui ne se donne pas l'année suivante, voit de facto son parcours allongé d'une année (à moins de le suivre ailleurs ou de choisir de valoriser un autre cours, lorsque cela est possible). Le comité des experts est conscient des difficultés organisationnelles. Il comprend également que, pour un certain nombre de raisons, le vocabulaire relatif à la notion de période perdure. Cependant, il semble pertinent que la formation BES s'aligne sur la logique et le vocable du décret Paysage puisqu'il s'agit d'une formation d'enseignement supérieur.
- 9 La durée du stage apparaît problématique au comité des experts. Aussi bien les étudiants que les milieux professionnels estiment que cette période est insuffisante et difficilement adaptable aux réalités de terrain, d'autant plus que les possibilités de mobilisation des acquis théoriques dans des activités pratiques font défaut. De plus, le stage de 2e année est trop court pour contribuer d'une manière adéquate à la réalisation des objectifs d'une formation qui est par définition professionnalisante.
- 10 Les stages sont très fragmentés et leur réalisation ne peut se faire qu'au détriment des cours ou exige des de la part des étudiants des arrangements individuels peu commodes. Aucune plage horaire spécifique n'est consacrée aux stages. Les prérequis nécessaires aux stages ne sont parfois pas enseignés en amont de ceux-ci, étant planifiés plus avant dans le parcours de formation.

⁷ Décret définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études du 7 novembre 2013, consultable en cliquant [ici](#). Une brève description de ce décret est présentée dans : AEQES, « l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles », Bruxelles, 2016, page 14 (disponible [ici](#)).

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

- 11 Les objets et méthodes d'évaluations des acquis d'apprentissage sont à l'appréciation des chargés de cours et s'effectuent selon leur propres « fiches de synthèse » ou grilles d'évaluation. Celles-ci sont présentées et discutées au conseil des études mis en place par UE. Les grilles peuvent être revues par le chargé de cours en consultation avec les étudiants. La publication ou non des informations au sujet des évaluations sur la plateforme de l'école virtuelle est actuellement optionnelle pour les enseignants. Elle devrait être systématique : l'absence d'une pratique harmonisée dans ce domaine est potentiellement dommageable pour les étudiants.
- 12 La vérification de l'atteinte des acquis d'apprentissage est réalisée conformément aux dossiers pédagogiques des UE. La palette des modalités utilisées comprend la vérification en fin d'UE, et/ou au cours de l'UE, par un examen final ou intermédiaire.
- 13 L'évaluation des TFE, qui laisse une place à des intervenants internes et externes et qui, sur base d'une grille critériée, amène à une note concertée, semble à ce stade tout à fait opérante.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le travail de préparation des stages pourrait être précédé par une visite obligatoire du référent de stage sur le lieu de la pratique afin de rencontrer le maître de stage et de présenter le brevet, forces et opportunités pour l'institution de stage. Plus précisément, le comité des experts préconise au sujet des stages les pistes d'amélioration suivantes :
 - a. prolonger la durée du stage de deuxième année ;
 - b. améliorer la préparation des stages en organisant, en amont de ceux-ci, des modules sur les techniques d'entretien et sur la déontologie,
 - c. prévoir des périodes réservées exclusivement aux stages afin de donner la possibilité aux étudiants de réaliser les stages sans qu'ils empiètent sur leur participation aux cours ;
 - d. prévoir des moments de supervisions - collectif et individuel - afin de pouvoir dialoguer sur les éventuelles difficultés rencontrées lors des stages. Ces supervisions offriraient aux étudiants un espace favorable à une prise de distance critique, à un questionnement éthique et déontologique mais viserait également à les doter d'outils mobilisable en situation de stage.

Tout en reconnaissant la complexité de la situation administrative de la section et le fait que toute proposition d'ajouts des périodes dédiées au suivi des stages doit passer par les mécanismes de validation des dossiers pédagogiques propres aux établissements d'enseignement de promotion sociale, il nous semble toutefois possible et nécessaire d'adopter les mesures dont la mise en place relève de l'autonomie de l'établissement. Elles permettront aux stages d'atteindre leurs objectifs pédagogiques.

Droit de réponse de l'établissement

- 2 Au sujet des TFE, le comité des experts recommande de réfléchir à des mécanismes nouveaux pour mieux répartir les épreuves intégrées entre promoteurs internes. Cela sera plus nécessaire encore si l'on observe une croissance des effectifs de ce BES.

Une reconnaissance de ce travail d'accompagnement nous semble, par ailleurs, tout à fait légitime et nécessaire à mettre en place. Afin de favoriser la bonne pertinence du programme, il nous apparaît nécessaire de maintenir un lien avec la réalité de terrain afin d'adapter et d'évaluer de manière constante son bienfondé. Ainsi, nous encourageons l'institut à continuer d'inviter des experts professionnels dans le cursus.

- 3 Au sujet des évaluations, il semble pertinent que les critères et modalités d'évaluations soient systématiquement partagés aux étudiants via l'école virtuelle. Dans ce contexte, le plan de cours - écrit et diffusé aux étudiants, selon un vocabulaire compréhensible par eux et faisant l'objet d'une présentation lors du premier cours - est un outil dont l'usage affiné permettrait d'atteindre cet objectif, si toutefois on veille à ce qu'il comprenne une rubrique évaluation.

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 La direction générale de l'enseignement de la province de Liège est la seule instance à avoir responsabilités dans le domaine des ressources humaines et, plus précisément, pour le recrutement et l'engagement des agents (professeurs, des éducateurs et des administratifs). Une politique des ressources humaines centralisée, répondant à des normes généralement valables, peut être, dans son application, moins adaptée aux besoins spécifiques de la formation.
- 2 Le PO provincial organise annuellement deux séances d'accueil au cours desquelles les nouveaux collaborateurs sont initiés, entre autres, au fonctionnement et aux principes de l'enseignement provincial, au règlement général des études, aux devoirs et à la carrière d'enseignant, à l'évaluation des charges de cours. Au sein de l'IPEPS Huy-Waremme, le nouvel enseignant, le nouvel éducateur ou collaborateur est accueilli premièrement par la direction. À cette occasion, on lui présente les spécificités de l'enseignement de promotion sociale et les documents pédagogiques et administratifs de l'institut et de la section. Les procédures d'accueil peuvent continuer au cours d'une de trois réunions générales et à l'occasion de la soirée organisée par l'asbl Avenir Formation. Cette procédure d'accueil permet alors de se familiariser avec ses collègues ou encore de profiter d'un lieu de parole indisponible au sein de l'établissement. Il ne semble toutefois pas y avoir de lieu d'accueil spécifique à la section dans laquelle il donne cours.
- 3 Les enseignants sont impliqués pour une faible charge dans la section, ayant pour la plupart une activité professionnelle ailleurs (autres formations de l'institut, autres écoles, milieux professionnels).
- 4 Il apparaît que la formation continuée à destination des enseignants n'est pas toujours structurée. Évidemment, lorsque des nouvelles modalités légales ou encore informatiques sont de rigueur, l'institut peut imposer des temps de formations ou encore d'informations. En dehors de ces moments spécifiques, les enseignants ne bénéficient que de peu de créneaux horaires disponibles pour réaliser des formations. Ce manque de temps nécessite alors des aménagements horaires pour le corps enseignant lorsque des enseignants souhaitent bénéficier de formations. La formation continue est pourtant essentielle. En effet, les enseignants de l'IPEPS Huy-Waremme faisant face à un public côtoyant souvent la précarité, leur formation initiale ne leur permet pas toujours d'être à l'aise dans leur fonction. Par ailleurs, cette formation initiale ne vise pas spécifiquement la formation dans l'enseignement supérieur qui a ses spécificités propres.

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

- 5 Il y a un déficit effectif quant aux infrastructures, notamment en termes de bâtiments. La section partage le nombre très réduit de salles de classe ainsi que l'unique auditoire avec les autres formations d'enseignement de promotion sociale. Outre ses propres locaux, l'IPEPS Huy-Waremme dispose de la « Cyber' exam », un local dans le bâtiment de l'école polytechnique et peut bénéficier de certaines infrastructures de cette dernière, comme par exemple la cafétéria. Dans les faits, l'espace est insuffisant et les lieux partagés - permettant un dialogue informel entre étudiants d'une part, entre étudiants et enseignants d'autre part - sont réduits à leur plus simple expression. Aucun lieu n'est dédié exclusivement au BES.
- 6 L'institut ne dispose pas de centre de documentation, de salle des professeurs, de réfectoire et d'espace de travail pour étudiants. La salle de réunion est aménagée dans la cave et cet espace fait aussi office de local de rangement pour les fournitures. Les bancs et les sièges sont vétustes, dégradés et parfois peu utilisables.
- 7 Les acquisitions d'équipement informatique et de matériel bureautique ont été financées par la province et par l'asbl Avenir Formation. Ceci a permis une avancée précieuse dans le développement des ressources matérielles de l'IPEPS Huy-Waremme, bien que la qualité de l'infrastructure informatique et bureautique puisse être encore très largement améliorée. Par exemple, malgré quelques investissements, le parc informatique est jugé insatisfaisant par les parties prenantes. Les étudiants déplorent particulièrement le nombre insuffisant des postes, leur relative vétusté ainsi que les fréquents dysfonctionnements de l'équipement.

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

- 8 Les valeurs de l'enseignement de promotion sociale sont évidentes : accompagner les étudiants, y compris les plus vulnérables, dans leurs apprentissages.
- 9 En termes de structuration de la formation, les étudiants se plaignent d'horaires changeants et éclatés tout au long de la semaine, compliquant la vie en dehors de l'institut. Cette situation a été décrite comme étant décourageante et potentielle source d'abandon. La gestion des horaires n'est pas facile, mais il nous semble que le bien-être étudiant est suffisamment important pour continuer à chercher des solutions à cette situation complexe.
- 10 Le taux de décrochage scolaire et d'abandon sont élevés si on se réfère aux chiffres habituels dans l'enseignement supérieur. Le public de l'enseignement de promotion sociale présente des particularités de parcours éducatif et social qui doivent être adressées de façon plus efficace par des aménagements dans l'organisation du programme et des mesures concrètes dans le dispositif d'aide à la réussite. Dans ce sens, la réactivation de la cellule Osiris est tout à fait pertinente et doit être soutenue.
- 11 Le soutien psycho-social est encore à ses prémices avec la reformation de la cellule Osiris qui n'était plus active ces dernières années. Le comité des experts observe une réelle volonté d'alimenter cet accompagnement, notamment avec des nouveaux projets tels que les « midi papote » destinés à rompre l'isolement des étudiants et créer des groupes de paroles. Ce projet aura également pour vertu de libérer la parole et d'augmenter la qualité du lien social dans l'établissement. En effet, cette cellule permet actuellement aux étudiants qui le souhaitent, de rencontrer une personne de référence

pour l'orientation lors de difficultés dans leur parcours scolaire. Cependant, ce service ne bénéficie pas encore de local propre, ce qui pourrait entraver la confidentialité du lieu de dépose.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 12 Sauf le nombre des diplômés qui est présenté dans un tableau fruste, l'établissement ne dispose pas d'informations statistiques concernant le BES. Après les trois entrées académiques, on n'en connaît pas le nombre d'inscrits, le taux d'abandon, par année d'étude, le taux de réussite ou le nombre moyen d'années nécessaire à la diplomation. Ces données auraient fourni plus de précision à l'autoévaluation et permettrait à la section de formaliser une pensée plus stratégique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts comprend la difficulté inhérente à l'absence de place et de locaux. L'espace est toutefois un problème qui nous semble important. Des lieux de rencontre, d'échange, de vivre-ensemble devraient être pensés. L'espace extérieur pourrait éventuellement être aménagé à cette fin. À défaut, il semble nécessaire de mettre en place des activités permettant de créer du lien social entre étudiants. L'usage des technologies, notamment celui des réseaux sociaux, pourrait être utile à cette fin.
- 2 L'identité du BES pourrait être retravaillée. Avec peu d'étudiant, sans coordination spécifique, avec des enseignants dont l'essentiel de la charge de cours se situe ailleurs, sans lieu spécifique d'échange, l'identité de ce brevet est diluée dans celle de l'institut. Un certain nombre de points d'amélioration que nous avons relevés émanent de cet état de fait. Des activités de *team-building* entre étudiants et/ou entre enseignant et étudiants pourraient avoir quelques vertus de ce point de vue. Organiser en début d'année une telle activité permettrait par ailleurs d'intégrer les éventuels nouveaux enseignants.
- 3 Il est nécessaire de renouveler le parc informatique avec de l'équipement de bonne qualité qui permettrait l'accès à un nombre plus élevé d'utilisateurs.
- 4 Les efforts de communication interne doivent être poursuivis et il semble important que certaines bonnes idées de la cellule Osiris se traduisent en actions concrètes et assumées (incluant parfois une approche collective).
- 5 Les explications des taux de décrochage et d'abandon préoccupants devraient être vérifiées, complétées, éventuellement remises en question afin d'éclairer cette problématique cruciale pour un enseignement de promotion sociale qui offrent parfois une ultime chance de formation à un public précarisé. Une attention particulière devrait être consacrée aux étudiants de première année pour lesquels un accompagnement spécifique pourrait être structuré sous l'égide de la cellule Osiris.
- 6 Le comité des experts soutient la nécessité de structurer un programme de formation (et d'y allouer du temps) à destination des enseignants qui font face à un public spécifique de par son âge mais également de par la précarité à laquelle certains étudiants sont soumis.

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 La démarche d'autoévaluation a bénéficié de l'aide du réseau CPEONS. Elle a été menée par une commission d'autoévaluation (CAE) composée des représentants volontaires des parties prenantes, y compris des étudiants et d'un membre de la direction. Les diplômés ont été consultés par téléphone tandis que l'implication des milieux professionnels n'est pas précisée.
- 2 La logique qualité mise en place pour le dossier d'autoévaluation a été appréciée par l'ensemble des acteurs qui ont mentionné le plaisir de se rencontrer. Le travail a amené à une réflexion visant une forme de pérennisation de ce dialogue collaboratif dont les contours restent à définir
- 3 La commission a mené un *focus group* avec des étudiants et une enquête parmi les enseignants pour appuyer son analyse sur des éléments empiriques. La section ne dispose pas d'informations statistiques (évolution du nombre des étudiants, durée moyenne des études, taux de réussite, etc.) qui auraient fourni plus de précision à l'autoévaluation.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 4 Le processus d'autoévaluation et plus précisément la réunion pour la préparation de l'analyse SWOT, a été encadrée par des agents qualité du réseau CPEONS. La réunion a groupé une experte, un agent du CPEONS, un membre de la direction, deux étudiantes (dont une PTP), la responsable de la cellule Osiris, quatre enseignants, une éducatrice, un employé PTP et un logisticien.
- 5 L'analyse SWOT réalisée à la fin d'une première réunion est restée néanmoins schématique. Elle devrait être développée par la suite pour autoriser un retour réflexif sur ce qu'il a lieu d'améliorer et sur ce qui débouche sur un plan d'action. Les axes stratégiques décidés par la CAE semblent ne pas être fondés sur les éléments de l'analyse SWOT ou en tout cas leur connexion n'est pas indiquée.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 6 À la suite de l'analyse SWOT, la commission d'autoévaluation a décidé d'approfondir dans une démarche diagnostique deux axes stratégiques : communication externe et la coordination globale. En fait, ceux-ci sont présentés de façon schématique et ne sont pas traduits dans un plan d'action.

RECOMMANDATION

- 1 La SWOT et le plan d'action nous semblent présentés de façon lacunaire. Peut-être les auteurs attendaient-ils l'avis des experts pour y réfléchir plus avant. Nonobstant ce fait, il aurait été utile de déjà aboutir à des axes stratégiques définis avec soin et intégré à des lignes d'actions clairement identifiées et phasées dans le temps. Cela aurait démontré une capacité réflexive d'analyse des divers constats dressés à travers ce dossier d'autoévaluation. Il s'agit de toute manière d'une étape indispensable à mettre en œuvre si l'on considère que ce travail d'autoévaluation, puis d'hétéroévaluation, a pour finalité l'amélioration de la qualité du travail effectué par la section analysée.

Conclusion

L'IPEPS Huy-Waremme délivre un BES de CISP qui correspond au niveau 5 du cadre européen de certifications. Le programme ambitionne de répondre aux réalités et aux besoins du bassin socio-économique. La section est appréciée par les étudiants et les diplômés pour le climat agréable et pour leur encadrement bienveillant et sans formalisme par l'équipe pédagogique et la direction. Ils se déclarent satisfaits des contenus et des méthodes pédagogiques qui sont engagées dans le cadre du programme pour œuvrer à la maîtrise finale des compétences. Les documents soutenant les activités d'apprentissage ainsi que l'organisation et l'accompagnement effectif des épreuves intégrées sont bien structurés. Cependant, il est nécessaire que la préparation et l'organisation des stages soient retravaillées. Le stage de 2e est trop court pour permettre la réalisation des objectifs d'une formation professionnalisante. Le nombre des inscrits est en faible croissance tandis que ni le taux de décrochage, ni le taux d'insertion professionnelle des diplômés ne sont encourageants. La coordination de la section et le pilotage du programme restent à être renforcés. Des efforts soutenus sont nécessaires afin d'accroître la reconnaissance et la visibilité du diplôme dans les milieux professionnels et la société.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation du *cluster*
Sciences sociales
 2018-2019

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel : Nous sommes bien conscients des faiblesses évoquées dans le rapport. Nous étudions plusieurs pistes de solutions afin de rencontrer au mieux les recommandations formulées par le comité d'experts, notamment en matière de stage.

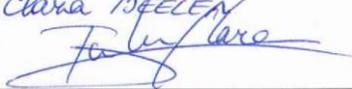
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond
3.3	Constats et analyse	6	Le suivi existe mais il relève de la seule bonne volonté de l'enseignante qui ne dispose pas de période de cours. S'il lui est impossible d'aller voir les étudiants en stage (pas de périodes prévues), elle passe de nombreuses heures au téléphone avec les maîtres de stage et elle voit régulièrement les étudiants au cours, ce qui lui permet de faire le point sur les stages.
3.3.	Recommandations	1	Nous étudions les possibilités d'ajouter des périodes dédiées au suivi des stages. Cet ajout doit être validé par le groupe qui travaille à la rédaction des dossiers pédagogiques (CFWB) et doit être accepté par tous les établissements organisant le BES CISP.

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


ETIENNE FIEVEZ
DIRECTEUR

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

S. BONNOUH 
 CLARA BEELEN 

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).
² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.