



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

Françoise LARUELLE  
Patrice HOF

# RAPPORT D'ÉVALUATION DE SUIVI

Instituteur primaire

Haute École Louvain en Hainaut  
(HELHa)

27 mai 2020

## Table des matières

Instituteur primaire : Haute École Louvain en Hainaut (HELHa) .....	3
Partie 1 : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Partie 2 : réalisation du plan d'action initial .....	8
Partie 3 : recommandations pour le développement d'une culture qualité.....	12
Conclusion générale.....	16
Droit de réponse de l'établissement.....	17

# Instituteur primaire : Haute École Louvain en Hainaut (HELHa)

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2018-2019 à l'évaluation de suivi du cursus « Instituteur primaire ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2013-2014.

Dans ce cadre M. Patrice Hof et Mme Françoise Laruelle mandatés par l'AEQES et accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, se sont rendus le 12 février 2019 à la Haute École Louvain en Hainaut. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisés in situ et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation de suivi soit le bachelier Instituteur primaire, la visite de suivi (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2014 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte moins des éléments spécifiques au programme que des recommandations plus générales sur la gestion du programme et la démarche qualité qui s'y rapporte.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

## Composition du comité<sup>1</sup>

- Patrice HOF, expert en gestion de la qualité
- Françoise LARUELLE, experte paire et de l'éducation

---

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

## Présentation de l'établissement et du programme évalué

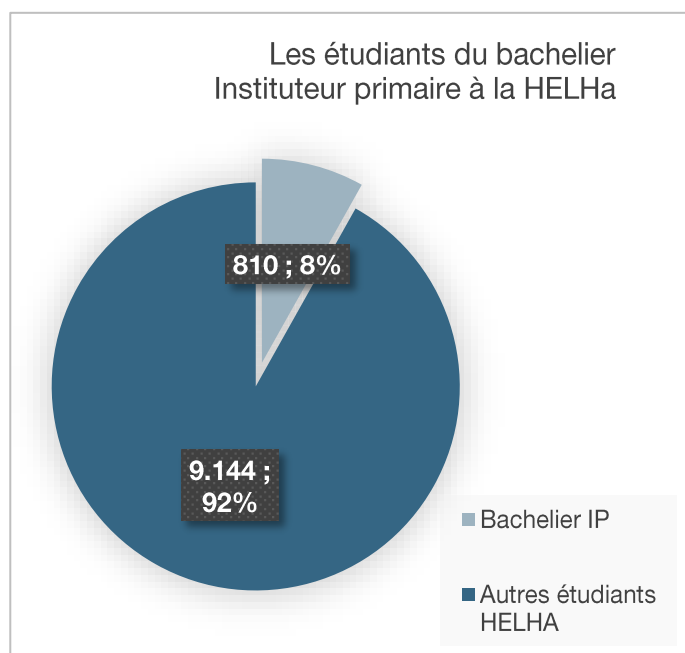
La Haute École Louvain en Hainaut (HELHa), créée en 2009 par la fusion de trois hautes écoles libres du Hainaut, relève de l'enseignement libre confessionnel et a accueilli 9954 étudiants en 2017-2018.

La Haute École comporte sept catégories (agronomique, arts appliqués, économique, paramédicale, pédagogique, sociale, et technique). Les formations sont de type court ou long et elles s'organisent sur seize implantations.

La catégorie pédagogique de la HELHa offre les formations d'instituteur préscolaire, primaire, AESI cours généraux, AESI cours techniques et éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif.

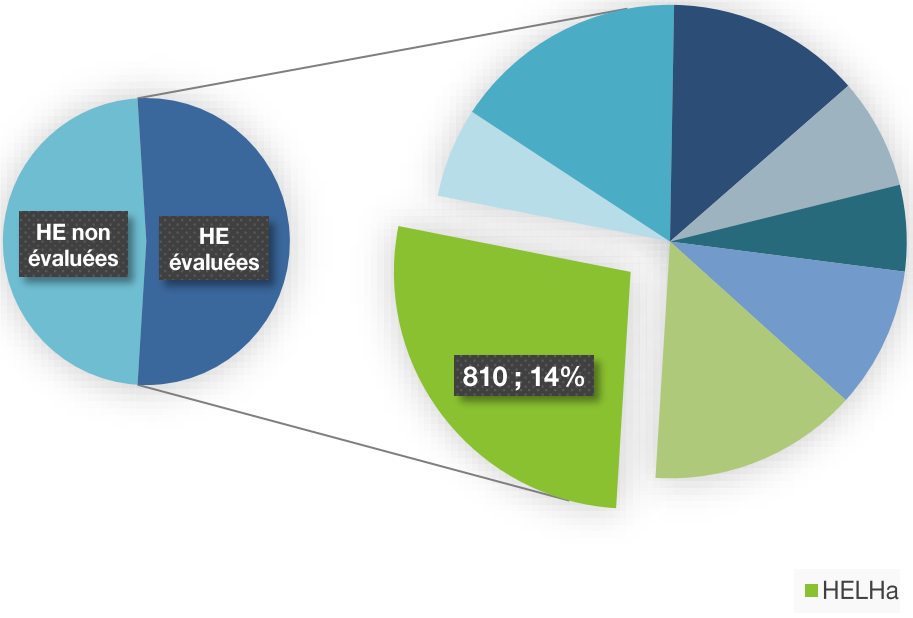
Le bachelier Instituteur primaire est proposé sur quatre implantations : Braine-le-Comte, Leuze-en-Hainaut, Gosselies et Mons.

En 2017-2018, 810 étudiants sont inscrits au bachelier Instituteur primaire, sur un total de 9954 inscrits à la HELHa, soit 8 % des effectifs. Ces 810 étudiants représentent, par ailleurs, 14 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 5747 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>2</sup>.



<sup>2</sup> Source : base de données SATURN.

Les étudiants du bachelier  
Instituteur primaire  
en FWB



# Partie 1 : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Avant de récapituler la liste des changements intervenus depuis la précédente visite de l'AEQES en novembre 2013, les experts aimeraient remercier l'équipe de direction pour la qualité, tant du point de vue rédactionnel que par la richesse des contenus, des documents mis à leur disposition. Leur travail en a été grandement facilité.

Le choix d'interlocuteurs représentatifs pour les entretiens a aussi contribué à donner aux experts une vision claire du fonctionnement de la section. Ils ont pu tester rapidement les hypothèses qu'ils avaient formulées à la lecture des documents envoyés

La catégorie pédagogique est née de la fusion de quatre anciennes Écoles Normales il y a juste dix ans. Les conditions de sa naissance lui ont d'emblée donné une force particulière, dont rendait compte le rapport d'évaluation initiale de l'AEQES en 2014.

Depuis cette évaluation, plusieurs changements sont intervenus, à l'interne et à l'externe, qui ont induit des rectifications successives dans le projet et le plan d'action de la catégorie.

## A l'interne

### 1 Modification des structures dirigeantes au niveau de la Haute École et de la catégorie

Il a été décidé en 2014 que chaque département de la Haute École disposerait d'une direction, quelle que soit sa taille. En conséquence, la direction de la catégorie a été déchargée de la gestion quotidienne du département de Mons et plusieurs nominations nouvelles ont eu lieu, comme directeur ou directrice de département ainsi qu'à la tête de la catégorie. Par ailleurs, l'ancien directeur de la catégorie a été nommé directeur-président adjoint, chargé des affaires pédagogiques.

### 2 Définition d'un plan stratégique de la Haute École

En 2014, la Haute École s'est dotée d'un plan stratégique porteur d'une ambition d'excellence. Y sont dessinées les grandes lignes d'une politique d'amélioration continue reposant sur des valeurs humanistes d'attention aux individus et de service à la communauté. Ce plan a servi de cadre de référence à une nouvelle version du plan d'action de la catégorie et des sections.

### 3 Mise à disposition d'outils Qualité

Pour atteindre les objectifs du plan stratégique, la cellule Qualité de la Haute École a construit un outil de diagnostic et de pilotage nommé IPSCA et d'une application nommée LoiQ, conçue en 2016.

L'outil IPSCA reprend les 7 domaines du plan stratégique de la HELHa et permet le positionnement sur 4 niveaux d'avancement. Cette cohérence avec le projet de la Haute École en fait un outil essentiel pour suivre le développement de la Haute école, identifier les pistes d'amélioration et procéder aux ajustements nécessaires.

L'application LoiQ - pour l'Outil Intégrateur de la Qualité - donne aux relais Qualité la possibilité de définir et de suivre des actions au niveau des sections et des départements. Il laisse aussi une trace de l'histoire des départements. Cette application est largement utilisée par la Commission d'Evaluation Interne (CEI) de la catégorie.

#### 4 Evolution de la population étudiante et de l'encadrement

Par ailleurs, entre 2013 et 2018, la population étudiante de la catégorie a connu une croissance de 16%. L'augmentation en section primaire est de 36,5% dont 33 % en B1. De nouveaux moyens ont été attribués et le taux d'encadrement a pu être globalement préservé, mais la taille des groupes a été augmentée, modifiant le modèle d'enseignement et nécessitant un aménagement des locaux.

#### **A l'externe**

#### 5 Le décret Paysage

Le décret dit « paysage » du 7 novembre 2013 a positionné la Haute École au sein du Pôle Académique Hainuyer.

Outre l'obligation de réorganiser la formation selon une « approche programme », une des incidences du décret a été de modifier la répartition de la population étudiante dans les blocs.

#### 6 Réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE)

Le projet en discussion depuis plusieurs années a retenu toute l'attention de la catégorie depuis environ 18 mois. Elle se prépare activement à sa mise en œuvre à partir d'une version provisoire du décret<sup>3</sup>.

#### 7 Le Pacte pour un Enseignement d'Excellence en FWB

La catégorie s'y implique à travers la participation de ses équipes à des titres et des degrés divers, dans l'objectif de la refonte du programme de formation.

---

<sup>3</sup> Le décret définissant la formation initiale des enseignants a été promulgué le 7 février 2019 et publié le 5 mars 2019, voir [http://www.etaamb.be/fr/decret-du-07-fevrier-2019\\_n2019040573.html](http://www.etaamb.be/fr/decret-du-07-fevrier-2019_n2019040573.html)

## Partie 2 : réalisation du plan d'action initial

En novembre 2014, la section primaire avait choisi de répondre à l'intégralité des recommandations des experts de l'AEQES.

Le plan de suivi des recommandations comportait 4 axes :

- 1 mettre en place une « approche programme »
- 2 renforcer le partenariat avec les écoles de stages et d'autres institutions de l'enseignement supérieur
- 3 mieux prendre en compte les besoins des étudiants et améliorer leur participation
- 4 évoluer vers une gestion des ressources humaines plus attentive au bien-être des personnes.

Chacun des axes avait été décliné en actions correspondant à chacune des recommandations, précisément décrites en termes d'objectifs, de contenus et d'effets attendus, dans un cadre organisationnel explicite : entité responsable, degré de priorité, calendrier de réalisation.

Très vite, dans un esprit de syncrétisme, la catégorie, grâce aux travaux de sa Commission d'Evaluation Interne (CEI), a aligné son plan d'action sur le plan stratégique de la HELHa. Le plan de suivi modifié a été publié en juin 2016. Cette initiative de mise en cohérence a certainement contribué à la lisibilité de la politique d'amélioration continue et, partant, à l'adhésion des acteurs à tous les niveaux.

### **Axe 1. L'approche programme**

Dans le contexte actuel, il paraît peu utile de revenir sur l'approche programme. Il semble qu'elle soit globalement satisfaisante et constitue de ce fait un bon tremplin pour le nouveau programme, du moins dans sa forme.

### **Axe 2. Les relations avec les écoles partenaires**

Les relations avec les écoles de stages restent problématiques. Les tentatives de rencontres pour traiter des questions de collaboration et d'organisation des stages n'aboutissent pas toujours. La direction invoque la faible disponibilité des maîtres de stage (MDS). La mise à jour des accords de collaboration avec les écoles de stages est incomplète. Plus généralement, c'est l'insuffisance du nombre de MDS qui pose problème. La RFIE devra être l'occasion de définir de nouveaux accords et d'élargir les partenariats.

### **Les avancées**

#### **Axe 3. Accompagnement des étudiants**

La section signale trois avancées remarquables, confirmées comme telles par les étudiants :

- 1 Aide à l'intégration

Chaque département a programmé des actions facilitant l'intégration en Bloc 1 et entre les blocs. Elles prennent généralement la forme d'activités de type *team-building*, destinées à



faire connaissance et créer de la cohésion. Elles peuvent aussi prendre la forme du parrainage par un étudiant plus avancé.

- Cas particulier de la prise en charge des étudiants en échec à la fin du Bloc 1

Cette prise en charge varie selon les départements. Dans sa forme maximale, elle comporte :

- un entretien diagnostique pour faire un bilan des forces et des faiblesses de l'étudiant,
- une proposition d'aide en français et/ou maths et/ou maîtrise de la langue et /ou méthodologie

Un programme de remédiation personnalisé peut alors être mis en place. Un des départements va jusqu'à proposer un contrat de remédiation et de réussite signé par les deux parties.

L'aide à la réussite est assurée soit par le Service d'Aide à la Réussite (SAR) soit par des enseignants qui peuvent y consacrer 20% de leur charge de travail.

Cette aide peut être complétée ou remplacée par un tutorat assuré par un étudiant. Malheureusement, beaucoup d'étudiants ne peuvent s'investir dans le tutorat, soit par manque de temps vu leur charge de travail, soit par sentiment d'incompétence. Une formation pourrait être envisagée ; elle contribuerait à développer chez les étudiants-tuteurs des compétences réinvestissables dans l'exercice de leur future profession d'enseignant.

Quand la remédiation ne porte pas les fruits attendus, un accompagnement à la réorientation est mis en place.

- Inclusion des étudiants à besoins spécifiques (dont le nombre est estimé à une vingtaine d'étudiants sur 500)

Il existe un Service d'Accueil et d'Accompagnement (SAA) au niveau de la HE. Le rapport d'avancement signale la nécessité de clarifier les missions du SAA au niveau de la catégorie et de nommer un(e) responsable à ce niveau.

L'aide à l'inclusion peut prendre la forme d'aménagements raisonnables du programme de formation, comme du temps supplémentaire pour réaliser les travaux demandés ou un choix de lieu de stage. Une aide à la prise de notes peut aussi être fournie ou un travail avec un logopède.

## 2 La communication et l'échange avec les étudiants

Les étudiants sont tenus informés des décisions et de l'état d'avancement des différents dossiers en cours.

Une politique de mise à disposition des copies enrichit le dialogue professeurs-étudiants.

Par ailleurs, les étudiants ont de nombreuses occasions de s'exprimer, en particulier

- par l'intermédiaire de leurs délégués dans les conseils de département, qui sont notamment sollicités pour en établir l'ordre du jour ;
- dans des *focus-groups* pour faire le point sur leurs attentes et leurs besoins (notons qu'aucun étudiant rencontré n'y avait participé) ;
- par l'intermédiaire des évaluations des enseignements par les étudiantes et les étudiants (EEE) dont la forme souple – une partie commune à tous les cours et une partie spécifique – est intéressante. Le taux de retour des EEE (38%) est supérieur au taux moyen de la HELHa.
- des entretiens personnels avec la direction ou les professeurs.

Ces entretiens portent le plus souvent sur des questions pratiques, que la direction ou les professeurs s'attachent à régler autant que faire se peut. Il semble que les étudiants ne se

sentent pas légitimes pour se prononcer sur les contenus ou les méthodes d'enseignement. Les experts en concluent que l'évaluation des enseignements doit encore faire l'objet d'une plus grande attention, non seulement pour son utilité dans le pilotage et la mise en œuvre de la formation mais pour son utilité formatrice pour les étudiants.

Cette question sera développée dans la troisième partie du rapport.

### 3 La reconnaissance et la valorisation de la participation citoyenne des étudiants dans les organes de la HELHa

Les étudiants qui participent aux différentes instances de consultation et de régulation sont dispensés de l'UE citoyenneté figurant dans tous les programmes. Au niveau des départements, des ECTS sont attribués en fonction de l'investissement.

La direction a fait des efforts pour mieux répartir la charge de travail des étudiants, en allégeant, par exemple, le temps d'enseignement en présentiel de 20% en bloc 6. C'est insuffisant aux yeux des étudiants qui signalent des absences nombreuses liées à la nécessité de terminer un travail personnel dans les délais.

Cela devra être pris en compte dans la construction du prochain programme.

Les entretiens menés permettent d'ajouter deux éléments : l'attention portée à la constitution des calendriers, pour tenir compte des périodes des stages ; et la mise à disposition d'outils numériques.

## Axe 4. Accompagnement des enseignants

### 1 Les nouveaux enseignants font l'objet d'un suivi particulier les 3 premières années. Cette mission a été confiée à la cellule d'appui pédagogique.

L'aide est progressive selon les années : travail sur les fiches ECTS la première année ; interventions à partir de la deuxième année ; outils numériques pour la troisième année.

Un accompagnement spécifique à la préparation du CAPAES est assuré au niveau de la HELHa. La section y participe, grâce à un système de co-visites de stage.

### 2 Gestion des ressources humaines

La direction soutient la progression de carrière des enseignants de diverses manières :

- en encourageant la formation continue : chaque enseignant peut demander à participer à telle ou telle formation dont il ressent le besoin ; une formation *ad hoc* peut être mise en place à la demande d'un groupe d'enseignants ; la RFIE devra être l'occasion de définir un véritable programme de formation de formateurs.
- en encourageant la constitution d'un portfolio de développement professionnel sur la base des 14 compétences du CAPAES (une réflexion est en cours à ce sujet) ;
- en repérant les talents qui permettraient à certains enseignants d'assumer des responsabilités nouvelles ;
- en soutenant la participation à des groupes de travail avec les partenaires sur 3 thématiques transversales: la formation à la recherche par la recherche, la formation à la pratique par la pratique, et « les cailloux dans la chaussure », à savoir l'évaluation, la remédiation et la différenciation – problèmes récurrents douloureux !

Des journées pédagogiques offrent l'occasion de partager les trouvailles pédagogiques, de chaque département, appelées localement « pépites ». Les experts notent l'effet positif de ces journées sur la motivation des enseignantes et des enseignants ; ils encouragent la Haute École à multiplier ce type d'événements.

Une journée par an est consacrée à une rencontre avec les maîtres de stages, journée pendant laquelle ils sont remplacés par des étudiants. Les participants souhaiteraient des échanges plus fréquents.

Il existe par ailleurs des groupes de partage de pratiques plus informels, comme la co-formation aux nouvelles technologies numériques ou le partage de supports de cours.

Les enseignants soulignent aussi la bonne collaboration entre maîtres de formation pratique, didacticiens et psychopédagogues, collaboration qui contribue fortement à la qualité de l'articulation théorie/pratique.

## Partie 3 : recommandations pour le développement d'une culture qualité

Saisissant les opportunités d'évaluation externe par l'AEQES, la HELHa a développé plusieurs pratiques d'assurance qualité interne.

- Maintien de la Commission d'Evaluation Interne (CEI)

La direction de la catégorie a fait le choix judicieux de continuer à faire fonctionner la CEI mise en place à sa création. La CEI est composée de 3 personnes par département (le directeur, le coordinateur pédagogique et un enseignant). Pour la direction, c'est un relais important dans les départements, tant pour recueillir des données que pour conduire la réflexion sur la réalisation du plan d'action.

- Place des départements

La direction s'est interrogée sur ce que pourrait être un juste équilibre entre harmonisation et prise en compte des réalités locales dans sa démarche qualité. Elle a finalement opté pour un compromis instituant une priorisation des actions au niveau de la catégorie pour assurer une convergence maximale entre les départements et une déclinaison des solutions au niveau local.

Depuis 2015, chaque département a été invité à utiliser les outils diagnostiques mis à sa disposition par la cellule Qualité (IPSCA et LoiQ) pour se définir ensuite des actions prioritaires.

Depuis 2017, il est demandé à chaque département de choisir trois actions prioritaires dans une liste préétablie après avis des conseils de section. Les départements ont aussi la possibilité de définir des actions propres (trois au maximum).

Pour ce faire la Cellule Qualité les incite à utiliser conjointement ou alternativement les évaluations des enseignements, les diagnostics IPSCA et les recommandations des experts de l'AEQES.

La méthode de construction du dossier d'avancement est un bon exemple du mode fonctionnement de la section et en particulier du dialogue permanent entre la direction et les départements. Cette construction a été conduite en quatre étapes, chacune impliquant des acteurs différents, pour une remontée des données permettant un état des lieux aussi exact que possible.

- Un effort d'amélioration continue

Les révisions successives du plan d'action attestent d'un souci constant d'efficacité. Leur pertinence découle d'une réflexion sur les résultats obtenus et les difficultés rencontrées.

A l'occasion de la rédaction du dossier d'avancement, la direction s'est livrée à une analyse de son mode de fonctionnement. Elle a conclu à l'utilité de décliner certaines actions complexes en sous-étapes d'une part, et à la nécessité de définir à l'avance comment et à partir de quels indicateurs leur réalisation sera mesurée, d'autre part. Pour l'heure, la section a défini 3 chantiers prioritaires, qualifiés de « macro-actions » déclinées en « micro-actions », paliers nécessaires à l'atteinte des objectifs.

Cet exemple montre de quelle manière la direction a su adapter la démarche qu'elle a elle-même imposée. A l'écoute de la base, elle s'est rendu compte que les outils mis en place pouvaient générer un travail démesuré ; elle a pris alors l'option de réduire ses exigences, en

réduisant à trois le nombre de chantier à identifier. Ce faisant, elle s'assure une meilleure adhésion des personnels, qui ont le sentiment d'être entendus.

#### Mise en garde

Les experts sont sensibles au sérieux de la démarche qualité. Ils observent cependant que le désir d'exhaustivité engendre de la complexité, potentiellement contreproductive. Face à ce qui pourrait être considéré comme un excès de bureaucratie, le risque de lassitude existe, avec le désengagement qui pourrait s'ensuivre.

- La réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE) à l'horizon 2020

#### Lancement du projet

Très tôt la section s'est préparée à appliquer une réforme annoncée de longue date.

Un réseau de partenaires baptisé « Coupole » est aujourd'hui bien en place. Il regroupe les Hautes Écoles Galilée, De Vinci, HENALLUX, HELHA et les universités UCLouvain, et UNamur ainsi que l'École d'Art Saint-Luc.

Un sous-groupe transversal baptisé « Toiture » a été chargé de définir la méthodologie de construction du programme. Un autre groupe dénommé « Charpente » prendra en charge la formation des futurs enseignants de section 4.

Le groupe « Coupole » a planifié les différentes étapes du chantier. Il se fixe comme objectif de construire une ébauche avancée du nouveau programme pour la fin de l'année académique.

#### Co-diplomation, co-construction, co-réalisation

Les partenaires sont tombés d'accord sur ces trois principes. En conséquence, il est envisagé de construire des unités d'enseignement faisant intervenir différents opérateurs, entre lesquels la direction s'engage à maintenir l'équilibre optimal ainsi qu'à préserver la part d'autonomie des départements dans la réalisation du programme.

- Gouvernance et conduite du changement

Comme il a été dit plus haut, la catégorie a su relever les défis de deux évolutions majeures, à savoir la fusion et le décret Paysage. La section et la catégorie sont pilotées d'une main ferme et assurée. Les experts souhaitent ici mettre en lumière ce qui leur apparaît comme les principaux éléments facilitateurs du changement.

Les ingrédients de la réussite se trouvent dans :

- une attitude constructive portant à considérer tout changement comme une opportunité ;
- la connaissance objective des forces de la section et de la catégorie ;
- une stratégie réfléchie qui n'exclut pas de procéder à des ajustements et replis tactiques si nécessaire, pour mieux avancer ensuite ;
- des habitudes de travail en projet et en partenariat, à l'interne et à l'externe ;
- un travail persévérant d'information, d'écoute, d'explication, d'argumentation pour emporter l'adhésion des acteurs.

Concrètement, la direction a su :

- avancer avec méthode vers des objectifs explicites et partagés ;
- créer et s'appuyer sur une communauté soudée autour des mêmes valeurs humanistes, engagée vers un même idéal de perfectionnement ;

- maintenir la cohésion de la section tout en accordant une marge d'autonomie aux départements.

Les experts soulignent le bien-fondé du choix de laisser aux départements une latitude dans un certain nombre de domaines, notamment le mode de prise en charge des étudiants en difficulté en B1, la définition des trois actions prioritaires (ou plus) annuellement, et pour chaque enseignant des actions de formation qu'il juge utiles. La liberté pédagogique des enseignants est également respectée, dans la mesure où les échanges de pratiques institutionnalisés ne s'accompagnent d'aucune obligation à s'aligner.

Mises en garde et recommandations

## 1 A l'interne

Les entretiens menés avec les différents acteurs de la formation et les étudiants font tous apparaître un haut degré d'adhésion, rarement égalé et qui pose question. On peut y voir le résultat du bon pilotage dont il a été question plus haut : informer, guider, rassurer, pour obtenir un consensus rapide. Mais quelle place est effectivement donnée aux acteurs dans les choix qui sont fait ?

Certes, il est extrêmement positif qu'enseignants et étudiants affirment leur confiance dans l'équipe de direction: ils s'en remettent totalement à elle pour conduire au mieux la réforme. Ce climat de grande confiance peut pourtant receler un danger : celui d'imposer rapidement des limites à la réflexion et de dégager la responsabilité des acteurs.

Plus généralement, il nous semble que le mode de gouvernance, très vertical malgré les apparences, empêche, avec le consentement des acteurs, tout débat contradictoire au niveau de la gouvernance et dans le rapport enseignant-enseigné.

Recommandations

Il semble que le moment soit venu de « changer de paradigme », comme il nous a été dit à plusieurs reprises au cours des entretiens, et d'entrer dans la culture universitaire. L'article 7 du décret RFIE y invite très clairement en mettant en avant les notions d'autonomie et de responsabilité, allant de pair avec le développement de l'esprit critique vis à vis du savoir scientifique et des pratiques didactiques et pédagogiques.

La première recommandation est donc de faire une place explicite à la différence d'opinion, à la discussion argumentée, au débat constructif et cela à tous les niveaux : entre direction et enseignants, entre enseignants, entre étudiants et entre étudiants et enseignants. La section y gagnerait en intelligence collective.

Cela ne peut se faire sans un apprentissage. Dans cette perspective, nous suggérons trois pistes qui permettraient d'impliquer étudiants et professeurs:

- le travail de l'argumentation selon le déroulé strict de la *disputatio* médiévale - une bonne façon de questionner les savoirs théoriques,
- le débat plus ou moins improvisé sur le modèle pratiqué dans les *debating societies* des universités Anglo-Saxonnes,
- la création d'un concours d'éloquence.

## 2 A l'externe

On retrouve dans le choix des partenaires extérieurs la même recherche rapide d'un consensus, rapidité certes dictée par les circonstances.

Il est vrai c'est une grande force de la catégorie que d'entretenir des relations de coopération avec des partenaires de qualité. Il importe que ces partenariats perdurent car ils sont un gage de réussite de la réforme. Une longue fréquentation a donné de bonnes habitudes de travail conjoint, une bonne connaissance des ressources de chacun et entretient un respect mutuel.

#### Mise en garde et recommandations

Le danger ici est celui d'un fonctionnement en circuit fermé, appauvrissant à terme. Ne serait-il pas temps, une fois cette nouvelle page écrite, de sortir du confort de l'entre-soi et de s'ouvrir à d'autres modèles d'enseignement et de formation ?

Comme chacun le sait, le dépaysement met l'esprit en mouvement. Il donne le recul nécessaire à la réévaluation de ses propres pratiques, vers une confirmation ou une inflexion.

La tenue de journées d'études annuelles faisant intervenir des spécialistes venus d'horizons différents sur une thématique particulière pourrait répondre à cette nécessité. Ces journées pourraient réunir les étudiants et les enseignants de la section et des autres hautes écoles associées ainsi que des maîtres de stage.

## Conclusion générale

Les experts ont reconnu dans la section primaire, comme dans la Haute École, la volonté de faire davantage et mieux : développer ses compétences et les mettre au service des autres. La congruence entre les valeurs et les améliorations visées est source de confort pour tous les acteurs et gage d'efficacité. Les personnes rencontrées expriment volontiers leur sentiment d'appartenance et de fierté. Le bilan est donc largement positif.

La catégorie et sa section primaire sont dans une dynamique de réussite, réservoir d'énergie et d'optimisme pour la suite. La section, à l'instar de la Haute École, est aussi dans une dynamique de conquête, puissante motivation à se dépasser. Elle peut relever le défi de l'élévation du niveau général des compétences. La démarche qualité enrichie de nouvelles pratiques y contribuera. Le débat critique et la controverse académique y ont toute leur place ; les experts recommandent de les inscrire parmi les futurs objectifs d'amélioration.



# Droit de réponse de l'établissement


## Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

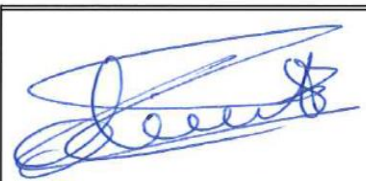
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Partie du rapport (1, 2 ou 3)	Observation de fond

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

  
V. CARPEZ, Directeur principal AEL

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

  
B. COLINET