



## Projet d'établissement et plan stratégique

**« L'E AFC Morlanwelz sera un lieu accueillant et sécurisant où les apprenants recevront l'enseignement comme un don inestimable mais jamais comme une contrainte, où les enseignants éveilleront la joie de travailler et d'apprendre et prodigueront un enseignement professionnel de qualité et innovant »**

### **1. Le projet éducatif et pédagogique de l'enseignement de Promotion sociale organisé par la Fédération Wallonie Bruxelles**

L'enseignement de promotion sociale constitue un enseignement à part entière qui accueille les adultes et s'inscrit dans la dynamique de la formation tout au long de la vie.

Le 16 avril 1991, le Conseil de la Communauté française vote le Décret organisant l'enseignement de promotion sociale. Dans son article 7 sont définies les finalités de l'enseignement de promotion sociale :

1. Concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, scolaire et culturelle ;
2. Répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socioéconomiques et culturels.

L'enseignement de promotion sociale se caractérise également par sa neutralité : le respect absolu des convictions de chacun, pour autant, bien sûr, qu'elles soient compatibles avec notre constitution, nos lois, et les textes fondateurs des droits de l'homme.

Ces caractéristiques font que l'enseignement de promotion sociale participe pleinement aux finalités générales de l'enseignement :

1. Promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne de chacun des élèves ;

2. Amener tous les élèves à s'appropriier des savoirs et à acquérir des compétences qui les rendent aptes à apprendre toute leur vie et à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle ;
3. Préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures ;
4. Assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale.

Pour atteindre ces valeurs, le projet pédagogique de l'enseignement de promotion sociale organisé par la Fédération Wallonie Bruxelles préconise de :

1. Concourir à l'épanouissement personnel de l'étudiant en développant ses capacités individuelles, relationnelles et professionnelles ;
2. Répondre aux besoins et demande en formation ;
3. Appliquer une pédagogie de la réussite adaptée aux jeunes et aux adultes.

## 2. La pédagogie mise en œuvre

### 2.1. Notre méthodologie

En promotion sociale, notre public est très hétérogène. Certains apprenants ont vécu des situations d'échec dans l'enseignement et finissent par se protéger des expériences d'apprentissage qui provoquent des échecs et des hésitations et qui renforcent l'insécurité et le manque de confiance en soi. D'où l'importance de créer un climat de confiance sécurisant favorisant les conditions d'apprentissage. Il est important de soutenir leurs capacités par des renforcements positifs.

Afin de s'inscrire dans une pédagogie qui soutienne la réussite de nos étudiants, en tant qu'enseignants nous favorisons :

- **Apprentissage par mises en situation-problèmes** : lorsque, en tant qu'enseignant, nous mettons nos étudiants face à des situations problèmes, nous leur proposons des tâches à réaliser. Nous nous proposons comme modèle qui décompose les démarches et processus des gestes à effectuer. Et nous allons les accompagner dans la progression du développement de leurs compétences.
- **Apprentissage coopératif** : l'apprentissage coopératif est une stratégie d'enseignement qui consiste à faire travailler des étudiants ensemble au sein de groupes. Les étudiants poursuivent un objectif commun et coopèrent avec la finalité de la production et la présentation d'un travail de recherche. En tant qu'enseignant, nous clarifions les objectifs du travail de groupe et aidons le groupe à trouver un consensus du cadre de l'organisation du travail. Nous avons un rôle de médiateur qui régule les échanges en tenant compte des avis et points de vue de chacun. Nous évaluons le travail effectué par les membres du groupe et valorisons l'apport de chacun ainsi que la dynamique de groupe qui ont rendu la tâche possible.
- **Favoriser l'authenticité du contexte** : afin que les situations d'apprentissage soient les plus proches possible de leur futur métier, nous demandons à nos étudiants de faire part de leurs acquis au niveau professionnel, de réaliser des stages dans un contexte authentique en entreprise. De plus, nos enseignants sont des professionnels de terrain qui mettent à disposition de leurs étudiants, des documents et supports

authentiques. Varier le contexte et les tâches d'apprentissage a pour objectif de développer chez les étudiants des connaissances, des habiletés et les attitudes requises pour leur futur métier.

- **Approche différenciée** : parfois, le niveau des étudiants est si différent que certains ne peuvent suivre l'ensemble du groupe. En tant qu'enseignant, nous ajustons les méthodes et le rythme d'enseignement afin de tenir compte de l'hétérogénéité de la classe ainsi que de la diversité des niveaux et des besoins des apprenants.
- **Pédagogie par projet** : en tant qu'enseignant, nous allons mener le groupe à concrétiser un projet en commun sous forme d'une réalisation ou d'une production. C'est en commun, étudiants et enseignants, qu'émanent l'intention, le choix du projet, la programmation, la réalisation et l'évaluation de celui-ci.  
La nature du projet dépend de la section et des centres d'intérêt de nos étudiants : voyages linguistiques pour la section langues, organisation de spectacles pour enfants pour les auxiliaires de l'enfance, de petits déjeuners « santé » pour les aides-soignants, etc.

## 2.2 Notre équipe pédagogique

Nos enseignants sont des professionnels, experts ou gens de terrain qui font bénéficier les étudiants de leur maîtrise d'un métier ou profession. La collaboration continue de ces professionnels avec les entreprises constitue une garantie de l'adaptation des formations à l'évolution des connaissances et des techniques.

## 2.3 Nos critères de réussite

Nos enseignants redonnent un statut positif à l'évaluation : ils vont impliquer l'apprenant dans le processus d'évaluation, ils demandent ainsi à l'étudiant de faire preuve d'esprit critique pour sa propre production, d'avoir une réflexion sur sa logique, sa cohérence en favorisant l'autoévaluation et l'incite à se confronter à d'autres travaux afin d'élargir sa perception.

Nos enseignants communiquent à leurs étudiants leurs critères d'évaluation continue et terminale via de la fiche U.E.

## 3. Les fondements du projet de notre établissement

L'EAFC Morlanwelz propose l'élaboration d'une charte, autant à destination des élèves que du personnel de l'institut, dont le contenu concourrait à la réalisation du projet éducatif et pédagogique de l'enseignement de promotion sociale organisé par la Fédération Wallonie Bruxelles. L'adhésion à cette charte serait soutenue par la mise en place d'actions concrètes avec la contribution de tous les acteurs : enseignants, encadrants, étudiants et partenaires extérieurs. Compte tenu des difficultés sociales et économiques de la région, l'accent sera mis sur :

- **la confiance en soi** : la confiance en soi constitue les fondations sur lesquelles chacun construit ses progrès. Alliée à la compétence, la confiance en soi permet à l'individu de déterminer et d'assurer ses propres choix, de s'épanouir, de se dépasser et de mener à bien ses projets. Force est de constater que cette confiance est mise à mal dans notre région

- **la vie économique et l'éducation permanente** : grâce aux attitudes et aux compétences développées, l'élève sera prêt à chercher activement un emploi qui lui convient, à assumer ses responsabilités professionnelles et amorcer un processus d'éducation permanente pour faire face aux exigences d'un monde en perpétuelle évolution
- **la vie sociale et culturelle** : la vie professionnelle n'occupant plus nécessairement la place principale, il gèrera activement son temps libre, pourra s'impliquer dans la vie des groupes auxquels il appartient, s'intéressera aux autres et à leurs modes d'expression. Il sera capable ainsi de se construire une identité sociale et culturelle
- **la citoyenneté** : chacun doit se sentir concerné par les événements qui surviennent autour de lui, être armé pour les analyser, les comprendre et prendre position, de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour modifier les réalités qui ne lui conviennent pas en développant la solidarité, le pluralisme et en s'ouvrant aux diverses cultures
- **l'émancipation sociale** : l'école n'est pas là pour sélectionner une élite. Elle a pour mission de former un maximum de citoyens dans une société où le niveau de compétence ne cesse de s'élever. Elle doit donc mettre en œuvre une pédagogie de la réussite et donner à chacun ce dont il a besoin pour réussir tout en permettant à ceux qui peuvent aller plus loin d'encore progresser.

Pour y arriver, nous nous efforcerons à ce que chacun prenne conscience de ses possibilités et atteigne son niveau d'excellence. Nous aiderons les étudiants dans la recherche d'un emploi et répondront à leurs besoins en formations nouvelles. Au travers des cours et des activités extracurriculaires, nous développerons leur curiosité, leur envie d'apprendre, de découvrir et de partager.

#### 4. La charte

La charte s'applique à toute personne, élève, enseignant, personnel administratif avec la contribution de tous les partenaires extérieurs.

*L'EAFC Morlanwelz s'engage à :*

- **Promouvoir la confiance en soi afin d'aider l'individu à déterminer et assurer ses propres choix ;**
- **Favoriser la réinsertion professionnelle grâce aux attitudes et aux compétences développées ;**
- **Aider à la recherche d'emploi aux travers de diverses méthodes ;**
- **Amorcer un processus d'éducation permanente afin de faire face aux évolutions et au monde en constante progression ;**
- **Développer chez l'étudiant l'implication dans la vie de groupe ;**
- **Aider l'étudiant à se construire une identité sociale et culturelle ;**
- **Développer la solidarité, le pluralisme, la tolérance et la citoyenneté ;**
- **Être solidaire, tolérant et ouvert aux diverses cultures ;**
- **Mettre en place une pédagogie de réussite et favoriser la progression de chacun afin d'atteindre son niveau d'excellence ;**
- **Aider chacun à prendre conscience de ses possibilités ;**

Le personnel enseignant au travers de leurs cours et leurs activités mettra l'accent sur tous les points précités.

*L'élève s'engage à :*

- **Tout mettre en œuvre afin de réussir ses études ;**
- **Tenter de se réinsérer dans la vie économique en cherchant activement un emploi, à assumer ses responsabilités professionnelles ;**
- **Amorcer un processus d'éducation permanente afin de faire face aux évolutions ;**
- **Être solidaire, tolérant et s'ouvrir aux diverses cultures ;**
- **Tout mettre en œuvre afin de progresser ;**
- **Participer aux activités extracurriculaires et cours proposés afin de développer leur curiosité et leurs connaissances.**

*Ensemble, étudiants et membres du personnel s'engagent à :*

- **Respecter et diffuser les valeurs de cette charte dans leur vie quotidienne, et ce, même à l'extérieur de l'établissement.**
- **Prendre connaissance et respecter la charte des valeurs de « Wallonie-Bruxelles Enseignement »**

## **5. Mise en pratique et actions**

### **5.1. Commission Permanente qualité**

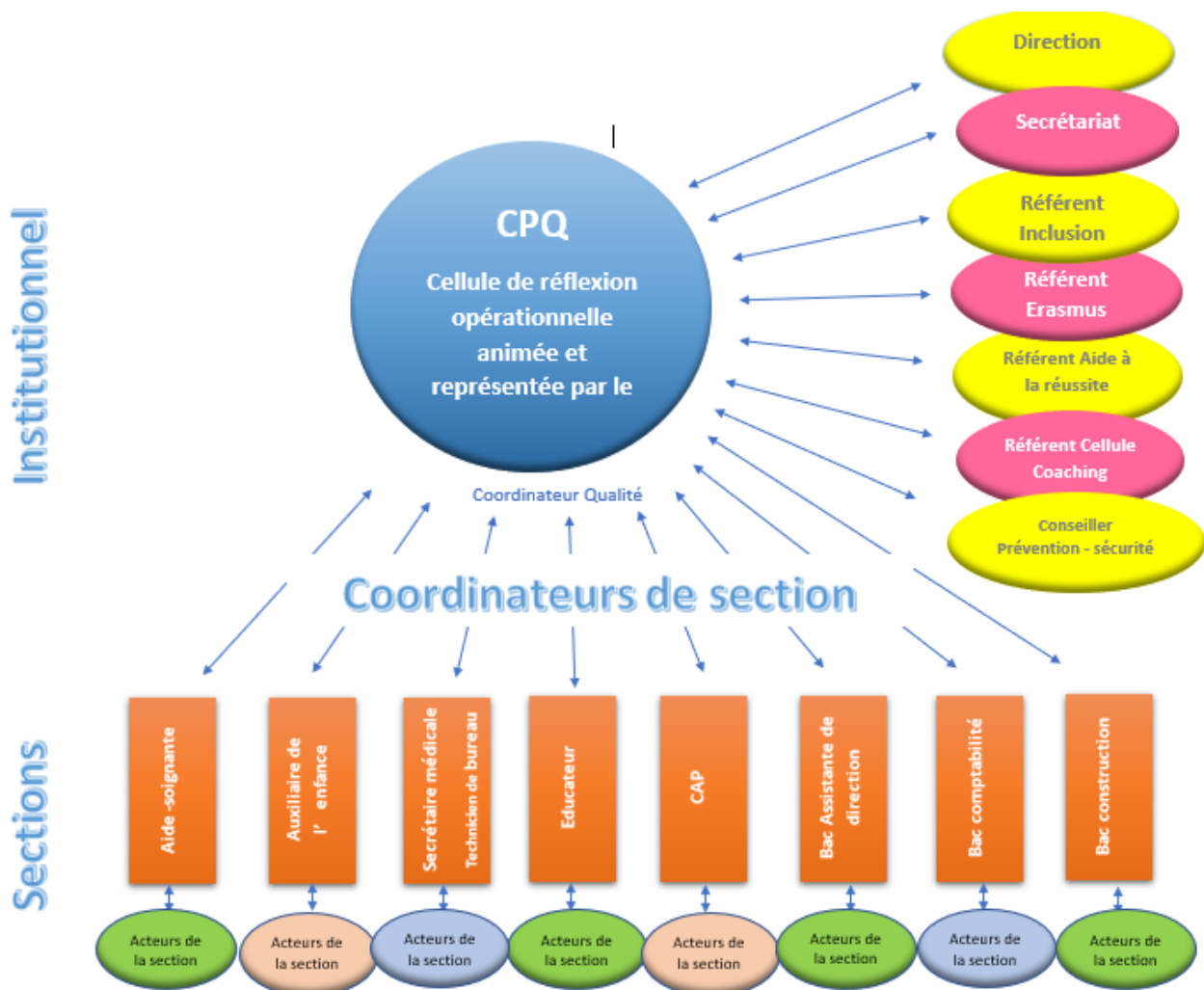
A partir de janvier 2013, une commission permanente qualité a remplacé la commission d'évaluation interne du bachelier en construction. Initialement, le but de cette commission était de poursuivre la démarche qualité pour tous les cursus quel que soit le niveau des études.

Lors de sa mise en place, la direction a proposé à la Commission d'intervenir dans la conception de la charte. Ce qui fut accepté. En janvier 2014, la charte fut publiée par la Commission. En février 2014 « Wallonie-Bruxelles Enseignement » publia sa charte des valeurs. La commission décida de toujours présenter conjointement les deux documents.

La commission permanente a contribué à l'élaboration du plan stratégique. C'est elle qui en assurera le suivi.

Depuis janvier 2014, l'école met à disposition 300 périodes DS (200 STC) pour le poste de coordinateur qualité. Il est occupé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 par Madame Moïra Gasperat.

La commission permanente qualité est constituée du coordinateur qualité, des 8 coordinateurs de section, d'un représentant du secrétariat et de la direction, du conseiller prévention-sécurité ; des différents référents (« aide à la réussite », Erasmus, inclusion et cellule coaching).



## 5.2. Disponibilité du personnel encadrant

Les membres de la direction et les membres du personnel auxiliaire d'éducation :

- sont disponibles, à l'écoute, aident et donnent les bonnes informations lorsqu'un étudiant ou un autre membre du personnel vient prendre des renseignements ou faire part d'une difficulté ;
- veillent à ce que la charte reste accessible : affichage de la charte dans les classes, dans l'espace réservé aux étudiants et dans la salle des professeurs et mise en ligne sur le site internet et la plateforme d'e-learning.
- renvoient à la charte lorsque des comportements inadéquats de la part des enseignants et/ou des étudiants sont constatés.

## 5.3. Comité d'éthique

Bien que mis en place avant la charte, le comité d'éthique s'inscrit parfaitement dans cette philosophie et dans le règlement d'ordre intérieur de l'établissement :

*L'institut est doté d'un comité d'éthique qui prend des décisions relatives :*

- *à des conflits entre étudiants ;*
- *à des conflits entre étudiant et enseignant ;*
- *au comportement inadapté d'un étudiant dans l'établissement ou qui donne une mauvaise image de ce dernier à l'extérieur.*

La charte est devenue un document de référence lorsque le comité d'éthique doit se réunir.

#### **5.4. Présentoir « informations générales »**

Un présentoir « informations générales » à destination des étudiants et des membres du personnel a été placé dans le hall à proximité de l'espace administratif. Y sont placées des brochures à caractère médico-social (lutte contre la violence, dépendance aux drogues, soutien psychologique, ...)

#### **5.5. Action « Coup d'pouce »**

Des fiches d'aide ont été élaborées sur base de la brochure « Coup d'pouce » éditée par la Fédération Wallonie-Bruxelles et le service public de Wallonie. Les thématiques abordées sont très variées (se faire aider, s'occuper de sa famille, se soigner, se loger, ...) Un tableau de synthèse a été affiché dans l'espace étudiant. Chacun peut s'adresser à un membre du personnel quelconque pour obtenir l'une de ces fiches.

## **6. Analyse SWOT**

Fort des différents audits et d'un diagnostic interne, nous avons une idée claire de nos forces et nos faiblesses.

Premièrement, l'établissement a choisi de mettre sur pied une Commission Permanente Qualité afin de pérenniser la démarche qualité interne. L'EAFC ne souhaite pas stagner mais évoluer au quotidien et surtout, viser une amélioration continue.

Amélioration pour l'établissement mais également pour ses acteurs, c'est-à-dire par exemple les enseignants que nous encourageons dans leur évolution en soutenant les formations et en favorisant la coordination de section, une de nos priorités. Cette coordination permet entre autres de soutenir le professionnalisme des enseignants par l'échange de bonnes pratiques. (AXE2)

Deuxièmement ; notre école, malgré sa constante évolution et son nombre d'étudiants en hausse, garde une dimension humaine. Il a été relevé que l'accueil est ouvert et convivial et que le climat est serein pour toutes les parties prenantes. Cet équilibre semble toutefois fragile dû à la lourdeur omniprésente du travail administratif de plus en plus important.

Malgré cette ambiance, les étudiants ne participent pas concrètement à la concertation, il est envisagé de développer un mécanisme participatif et concerté pour les étudiants. A ce titre, la CPQ a été réorganisée.

L'accompagnement des étudiants est pour nous une priorité. Nous voulons dès lors évaluer leur satisfaction afin de réajuster nos actions mais également déterminer les causes d'abandon dans le but de développer un accompagnement voire une réorientation. (AXE1)

Globalement, la diffusion de fiches UE et l'organisation d'une « soirée métier » sont un atout majeur dans l'organisation de nos bacheliers. Il est toutefois regrettable que les partenariats soient limités. Nous souhaiterions grandement élargir nos rencontres avec des membres extérieurs soit via l'organisation de conférences en interne soit via la participation de nos étudiants à des activités externes. (AXE3)

Même si nous mettons tout en œuvre pour rendre nos infrastructures confortables et de qualité (nouveau matériel, wifi, climatisation, etc.), il est à noter que l'aménagement de certaines parties du bâtiment reste une faiblesse. (AXE4)

Il a été aussi signalé que la diffusion des informations est difficile, et ce, bien que plusieurs outils de communication soient à disposition tels que plate-forme e-learning, valves, site internet, ... Plusieurs actions ont été choisies afin d'optimiser la communication.

## 7. Le plan stratégique

### 7.1. Elaboration

La nécessité d'élaborer un plan stratégique a été présentée lors de la réunion générale du personnel en fin d'année scolaire 20/21. Perçu comme une contrainte supplémentaire, ce plan est très vite apparu comme un moyen incontournable pour réaliser et dépasser le projet d'établissement initialement élaboré.

Il a été demandé aux enseignants et aux membres du personnel encadrant de faire part de leur vision d'avenir de l'établissement, des objectifs et des actions à mener pour y parvenir.

La commission permanente qualité en a effectué la synthèse et définit la vision d'avenir telle que reprise en sous-titre du présent document :

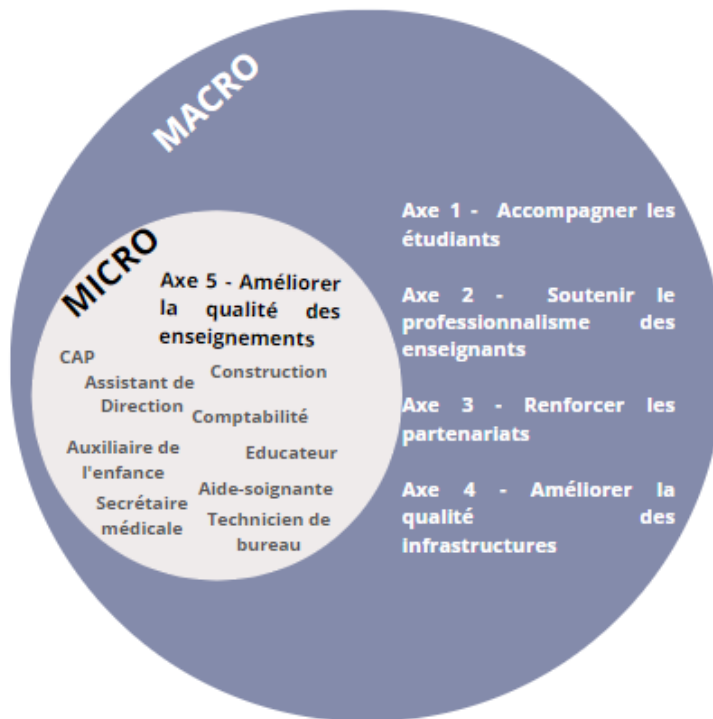
*« L'EAFC Morlanwelz sera un lieu accueillant et sécurisant où les apprenants recevront l'enseignement comme un don inestimable mais jamais comme une contrainte, où les enseignants éveilleront la joie de travailler et d'apprendre et prodigueront un enseignement professionnel de qualité et innovant ».*

Les objectifs et les actions à mener ont été regroupés selon quatre axes :

- AXE 1 : Accompagner les étudiants ;
- AXE 2 : Soutenir le professionnalisme des enseignants ;
- AXE 3 : Renforcer les partenariats ;
- AXE 4 : Améliorer la qualité des infrastructures.

Ces quatre axes communs à l'ensemble de l'établissement seront complétés par un cinquième axe définissant les actions à mener **par section**.





## 7.2. Communication

Le plan stratégique est disponible sur le site internet et sur la plateforme d'e-learning. Une copie peut être obtenue auprès du secrétariat.

## 7.3. Evaluation

Le plan stratégique sera évalué tous les deux ans en début d'année civile par la commission permanente qualité. Elle évaluera le degré d'atteinte des objectifs et la pertinence d'y apporter des ajustements.

**Orientation 1 : Accompagner les étudiants :** L'institut se doit de mettre en place des conditions favorables à la réussite des étudiants sur les plans scolaire, professionnel et personnel en tenant compte de l'évolution du monde du travail et de la société et cela dans un climat accueillant, convivial et sécurisant.

Objectifs	Description des actions	Moyens	Priorité */**/**	Responsable	Echéances	Conditions de réalisation	Indicateurs de suivi
Mettre en place des dispositifs de réussite	<b>Identifier</b> de manière précoce les <b>étudiants en difficulté</b>	Evaluation formative, tests	***	Chargés de cours de l'UE	En début de cursus.	Centralisation des retours par le coordinateur de section	Nombre d'étudiants en remédiation
	Informier et proposer les <b>aides appropriées</b>	Périodes dévolues et rémunérées (226 p. B)	**	Huit coordinateurs de section. Coordinateur de la section bac en comptabilité : Joséphine Adamo	Tout au long du cursus. À partir de septembre 2021	Information donnée aux étudiants	Nombre de contacts avec les coordinateurs de section
	Mise en place d'un <b>accompagnement pédagogique</b> spécifique à la demande (langues, informatique, français)	Périodes dévolues et rémunérées (130 p. B). Outils en ligne et liens proposés sur le Moodle	**	Trois enseignants chargés de l'accompagnement pédagogique	Tout au long du cursus. À partir de septembre 2021. Expérimentation en 21/22 et 22/23	Connaissance de l'utilisation du Moodle	Nombre de connections constatées.
	Déterminer objectivement les <b>causes d'abandon</b>	Mise au point d'un questionnaire et envoi aux étudiants considérés en abandon	*	Coordinatrice qualité, secrétariat	Expérimentation à partir de 22/23	Centralisation des retours par la coordinatrice qualité	Taux de réponses au questionnaire.
	Optimaliser la <b>V.A.</b>	Personne ressource désignée pour les V.A. au sein du secrétariat (conseils et constitution dossiers)	*	Personne ressource V.A. (une seule pour tout l'établissement)	Début d'année scolaire 21/22, débuté en 20/21.	Centralisation par des permanences de contacts et dossiers	Gestion des dossiers, timing
	Accompagner les <b>étudiants à besoins spécifiques</b> (personnes différentes, non-francophones, ...)	Des périodes dévolues et rémunérées (75 p. B)	**	Référent inclusif	En cours depuis cinq ans	Concertation avec l'EPE pour certains dossiers en 2022.	Rapport annuel inclusif

Accompagner les étudiants dans leur vie active	Organiser une <b>journée d'intégration</b> hors de l'établissement scolaire serait l'occasion de créer des liens, de rassurer et de vivre des moments de convivialité	Sur base bénévole	*	Amicale de l'école, Direction	En octobre, à partir de 22/23	Volontariat, motivation des enseignants	Nombre de participants
	Initier chez les étudiants une démarche de <b>formation continue</b>	Constitution d'une médiagraphie de références sur le Moodle. Communication des conditions d'accessibilité des bibliothèques du Pôle hennuyer. Participation à des conférences, des webinaires, etc.	**	Coordinatrice qualité, chargés de cours, coordinateurs de section	À partir d'octobre 2022.	Systématiser ce service de données « ressources »	Nombre de connections
	Inviter les étudiants à suivre des <b>UE complémentaires</b> à leur formation initiale, notamment des UE en langues	UE existant dans la bibliothèque « école ».	*	Chargés de cours	A partir de septembre 2022	Dotation périodes	Nombre d'étudiants inscrits
	Inviter les étudiants à <b>se recycler</b> par une information ciblée	Fichier d'étudiants Informations sur base de conférences et/ou via le site.	*	Coordinateurs de section	À partir de 2021/2022	Suivi et actualisation des informations du secteur (législation, profil, ...)	Retour des étudiants, inscriptions aux conférences.
	Mise en place d'un accompagnement <b>d'insertion professionnelle</b> à la demande	Outils et liens disponibles sur Moodle (aide à l'emploi), publications d'offres d'emploi,	**	Coordinatrice qualité, coordinateurs de section, chargés de cours	À partir de 2022/2023	Information donnée aux étudiants, connaissance de l'utilisation du Moodle, des réseaux sociaux.	Retour des étudiants, nombre d'étudiants inscrits sur le module Moodle

		élargissement du réseau professionnel via LinkedIn					« aide à l'emploi »
Développer l'identité professionnelle	Organiser des rencontres avec <b>d'anciens étudiants</b>	Anciens étudiants volontaires.	*	Enseignant chargé de l'encadrement des stages, coordinateurs de section, coordinatrice qualité	En début de cursus (déjà débuté mais à accentuer)	Trouver une soirée dans des horaires déjà chargés	Questionnaire rapide de satisfaction
	Organiser et participer à des « Job Days ».	Co-organisation avec l'EPE et autre EPS suivant la section	*	Directrice-adjointe, amicale, chargé de cours	En cours dans les bac compta et AD, une année sur deux (collaboration avec EPS Jemappes), à encourager dans les autres sections	Une bonne planification et publicité	Taux de participants
Soutenir l'ouverture	Organiser des conférences avec <b>interventions « d'extérieurs »</b>	Définir des sujets pertinents et trouver les conférenciers	**	Coordinateurs de section, chargés de cours	Planification à partir de novembre 2021	Disponibilité des conférenciers, de l'auditorium	Nombre de participants
	Organiser des échanges et/ou <b>stages à l'étranger</b>	Mise en place d'un programme Erasmus plus	***	Référent Erasmus, coordinatrice qualité, coordinateurs de sections de l'enseignement supérieur (assistant de direction, comptabilité, construction), direction	Dépôt en ligne du dossier de candidature pour l'obtention de la charte Erasmus+ pour l'enseignement supérieur en mai 2022	Acceptation du dossier, contacts en cours.	Acceptation du dossier, planification des échanges
		Développement du programme au sein d'autres sections		**	Référent Erasmus, directeur	2022/2025	Extension de la charte

	Organiser des rencontres avec des <b>partenaires internationaux</b> notamment par la participation aux salons Activ'assistante à Paris, le salon des Bâtisseurs de Paris, les conférences de l'ETAF (European Tax Adviser Federation)	Mise en place sur base d'un projet étudiants	**	Coordinateurs de sections, délégués de classes Bac AD, Comptabilité, Construction	Mise en projet en février 2023	Motivation des étudiants.	Nombre de participants, questionnaire de satisfaction.
Promouvoir la participation active des étudiants au fonctionnement de l'établissement ainsi qu'à la démarche qualité	Désigner des <b>délégués de classe</b> , inviter les délégués à participer aux réunions de sections, élaborer un profil de la fonction	Organisation d'élections au sein des sections	***	Coordinateurs de section	Déjà mis en place dès septembre 2021 mais à accentuer	Disponibilité des étudiants	Nombre de délégués participant aux réunions de section
	Systématiser le recueil de la <b>satisfaction des étudiants et des diplômés</b> ainsi que le traitement des données	Mise au point de questionnaires de satisfaction, formalisation des procédures de traitement des données	***	Coordinateurs de section, coordinatrice qualité	Démarche initiée en 2022, à accentuer au cours de l'année académique 2022-2023	Centralisation des retours par la coordinatrice qualité	Taux de réponses au questionnaire.
	<b>Communiquer le retour des évaluations</b> de la satisfaction aux différentes parties prenantes	Formalisation des procédures	***	Coordinateurs de section, coordinatrice qualité	Année académique 2022-2023	Réceptivité des parties prenantes aux informations récoltées.	Degré de répercussion des informations sur le plan d'action
	Créer un <b>guide étudiant</b>	Collecte des informations nécessaires à la rédaction, nouveau site opérationnel (pour les QR CODE)	***	Direction, coordinateur qualité	Année académique 2023-2024	Intervention de l'amicale pour les frais liés à l'infographie et à l'impression. Diffusion du guide.	Utilisation du guide par les étudiants

**Orientation 2 : Soutenir le professionnalisme des enseignants : pour dispenser un enseignement de qualité, l'école doit disposer d'une équipe pédagogique soudée constituée de professionnels tant dans leur spécialité que dans leurs compétences pédagogiques et renforcer la méthodologie.**

Objectifs	Description des actions	Moyens	Priorité */**/**	Responsables	Echéances	Conditions de réalisation	Indicateurs de réussite
Favoriser la formation	Encourager les enseignants à consulter les publications relatives aux <b>formations proposées par l'AGERS ou le CAF</b> mais également à <b>s'autoformer</b> pour un développement professionnel au plus près des besoins (Webinaires, etc.)	Communication lors de l'AG et notes de services.  Affichage des formations intéressantes dans la salle des professeurs.	**	Directeur, coordinatrice qualité, coordinateurs de section	Action déjà initiée en 21/22, à accentuer	Stabilité de l'équipe enseignante et motivation.	Participation aux formations et aux retours informels en salle profs.
	Favoriser la <b>flexibilité dans les horaires</b>	Une planification ajustée.	*	L'équipe de direction.	Déjà en place.	Pas de contrainte pour les étudiants	Approbation en COCOBA juin 2021
Favoriser la concertation des enseignants et l'échange de bonnes pratiques	Désigner officiellement des <b>coordinateurs de section</b> qui seront rémunérés pour la fonction. Etablir un profil de fonction.	Des périodes prises sur l'AP	**	Directeur	Mai 2022 1 <sup>ère</sup> réunion 2021-2022	Adhésion de tous les coordinateurs	Participation à la réunion de mission
	Organiser des <b>réunions de section</b> et débattre du plan stratégique de section, le développer.	Une planification et des objectifs définis préalablement Analyse du DP, du profil, des demandes	**	Un membre de l'équipe de direction, le coordinateur de section	En novembre et avril de chaque année scolaire	Prévoir des créneaux de disponibilité dans les plages horaires des enseignants	Adhésion de la majorité des collègues aux réunions
	Développer la <b>transversalité</b> des UED pour l'élaboration de l'EI.	Une mise en concertation des enseignants UED	**	Le responsable de l'encadrement de l'EI, le coordinateur de section	A la première réunion de section en octobre	Mise en place des suivi EI à partir de novembre	Lecture correcte et cohérente des DP

Sensibiliser les enseignants à l'innovation pédagogique et à l'apprentissage à distance	Créer des <b>tutoriels d'utilisation de la plateforme</b> pour les enseignants (et les étudiants) et les rendre visibles, sensibiliser à l'outil <b>PIX</b> (plateforme d'évaluation des compétences numériques utilisée en collaboration avec la FWB et le ministère de l'Education nationale (France)).	Des périodes d'EPT	*	Un enseignant des TICE, un rédacteur	En cours A développer 22/23.	Maintien du capital périodes et du cadre PAE.	Connections sur le Moodle assist.
	Organiser des <b>formations pour les professeurs.</b>	Des périodes d'EPT	*	Un enseignant TICE et un en bureautique	En cours A développer 22/23	Maintien du capital périodes.	Participation aux séances.
	<b>Moderniser le site</b> et en continuer le suivi pour une qualité professionnelle.	Engagement d'un rédacteur « informatique »	*	Rédacteur informatique, directeur	En cours, à remanier, finaliser, évolutif	Maintien du capital périodes.	Compteur de connections, comparaisons.
	Dans la même optique, encourager les professeurs à utiliser leur <b>adresse mail professionnelle</b> , créer des <b>cartes de visites</b> pour les professeurs (surtout ceux qui encadrent les stages).	Engagement d'un rédacteur « informatique »	*	Rédacteur informatique, directeur	En cours	Maintien du capital périodes.	Adhésion du personnel à utiliser les outils mis à leur disposition
	Promouvoir l'utilisation des <b>réseaux sociaux</b> (page Facebook pour une meilleure visibilité des activités, LinkedIn pour	Communication des activités réalisées aux coordinateurs qualité et de section	**	Coordinatrice qualité, coordinateurs de section	Action déjà initiée en 21/22, à accentuer	Proactivité et réactivité des coordinateurs	Nombre de interactions constatées.

	un élargissement du réseau professionnel des professeurs (et des élèves).						
Promouvoir la participation active des enseignants à la démarche qualité	Réorganiser la <b>CPQ</b> .	Une planification de réunions et des objectifs définis préalablement	***	Direction, Coordinatrice qualité, coordinateurs de section, référents aide à la réussite, référent inclusif, référent Erasmus, conseiller prévention - sécurité	Action initiée en décembre 21, bilan à dresser en juin 2023	Proactivité et réactivité des parties prenantes	Actualisation du plan d'action
	Familiariser les enseignants à l' <b>auto-évaluation</b> .	Mise au point de questionnaires	**	Chargés de cours, coordinateurs de section, coordinatrice qualité	Initier l'action dans le courant 22/23	Centralisation des retours par les parties prenantes.	Actualisation du plan d'action
	Systématiser les évaluations des enseignements par les étudiants ( <b>EEE</b> ) et traiter les informations récoltées.	Mise au point de questionnaires, diffusion des questionnaires	**	Chargés de cours, coordinateurs de section, coordinatrice qualité	Initier l'action dans le courant 22/23	Centralisation des retours par les parties prenantes.	Actualisation du plan d'action
	Créer un <b>manuel qualité</b> .	Recueil préalable des données nécessaires à sa création	*	Coordinatrice qualité	Initier l'action dans le courant 22/23 – Échéance juin 2024	Prise de connaissance du manuel par tous les acteurs de l'établissement	Adhésion des parties prenantes à utiliser le manuel
	Créer une <b>charte graphique</b> pour tous les documents internes.	Engagement d'un rédacteur «informatique »	**	Directeur, coordinateur qualité, rédacteur informatique, chargé de cours en bureautique	En cours, à remanier, à finaliser	Utilisation par tous les acteurs de l'établissement	Adhésion des parties prenantes à utiliser la charte graphique pour leurs documents



**Orientation 3 : Renforcer les partenariats** Pour subsister et se développer, l'institut doit s'ouvrir sur l'environnement socio-économique et collaborer avec d'autres instituts d'enseignement et opérateurs de formations.

Objectifs	Description des actions	Moyens	Priorité */**/**	Responsables	Echéances	Conditions de réalisation	Indicateurs de réussite
Renforcer les partenariats « inter-école » et/ou avec les autres opérateurs de formation	Encourager la <b>concertation entre enseignants</b> d'instituts de promotion sociale différents et l'échange de bonnes pratiques.	Organisation, participation à des activités organisées par d'autres instituts.	*	Coordinateurs de section, chargés de cours.	Déjà en place dans certaines sections (bac comptabilité), à encourager davantage	Motiver suffisamment les enseignants.	Les échanges entre enseignants (mails, réunions, jurys, ...).
	Collaborer avec d'autres EAFC en vue de <b>co-diplômer</b> et d'organiser conjointement des sections et/ou UE.	Co-diplomation et co-organisation du bachelier AD	***	Les coordinatrices de section. Les directions.	Juin 2022.	Mise en place d'une convention.	Un questionnaire de satisfaction des étudiants.
	Se joindre à d'autres EAFC lors d' <b>événements</b> (Salon du SIEP, Relais pour la vie, Oxfam Trail)	Organisation d'événements	*	Tous les acteurs de l'institut	Déjà en place, à accentuer	Motiver suffisamment tous les acteurs.	Nombre de participants
	Mener un <b>projet Erasmus+</b> en vue d'échanges de bonnes pratiques entre enseignants de pays collaborateurs.	Mise en place d'un programme Erasmus + (exemple Job shadowing)	***	Directeur, Référent Erasmus, Coordinatrice qualité, coordinateurs des sections AD, compta et construction	Dépôt en ligne du dossier de candidature pour l'obtention de la charte Erasmus+ pour l'enseignement supérieur en mai 2022	Acceptation du dossier, logistique à établir.	Adhésion des enseignants à participer.
	Permettre aux étudiants d'effectuer un stage en conditions <b>Erasmus+</b> ou pas.	Convention de collaboration.	*	Enseignant en charge de la supervision des stages, coordinatrice de section, référent Erasmus	Date à déterminer en fonction de l'acceptation du dossier	Mise en place de la faisabilité, voire sur la Flandre ou Haute école de Lille.	Nombre d'étudiants intéressés.

**Orientation 4 : Améliorer la qualité des infrastructures.** La qualité des infrastructures contribue favorablement à la formation et à l'accompagnement des étudiants et au bien-être et à la sécurité de tous. Elle renforce l'image professionnelle de l'institut.

Objectifs	Description des actions	Moyens	Priorité */**/**	Responsables	Echéances	Conditions de réalisation	Indicateurs de réussite
Maintien et amélioration de l'infrastructure	Développer la <b>communication</b> entre les différents occupants.	Des contacts réguliers EPE EPS AGI	***	Les comptables, les directeurs, le chef des travaux	En continu, une réunion mensuelle	Disponibilité de chacun	Adhésions de tous les acteurs aux réunions
	Veiller au suivi et au maintien d'un <b>cadre de qualité accueillant</b>	Des visites régulières, les retours des coordinateurs de section	***	Le comptable EPS, le directeur	En continu	Centralisation des demandes	Le retour positif des différents acteurs de l'école
	Harmoniser les <b>projets d'amélioration du cadre</b> , des outils	Un budget prévisionnel pour le poste	***	Coordinatrice qualité, comptable, directeur	Processus évolutif suivant les demandes et moyens	Le budget Les ressources humaines	L'adhésion et la satisfaction de tous (difficilement quantifiable) Approbation des syndicats (législation sur le bien-être au travail)
		Des projets réalisables dans une perpétuelle amélioration du cadre de travail et d'apprentissage	***	Tous les acteurs, le directeur, la comptable	En cours A définir chaque année civile		
	Désigner un <b>conseiller à la prévention</b>	80 à 100 périodes d'EPT	***	Directeur	Septembre 2021	Dotation p. école 2022, intervention PO dans la mutualisation de l'emploi	La désignation du conseiller
	Etablir un <b>plan de suivi</b> complet des interventions à mener en matière de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail	Un tableau implémenté sur le drive école	***	Directeur, conseiller en prévention, comptable, coordinateur « locaux »	Septembre 2021	Implication et suivi des acteurs	Concrétisation, réalisation des actions

## **Annexe 1**

### **Charte des valeurs de Wallonie-Bruxelles Enseignement**

Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), par l'engagement et la qualité du travail de ses personnels, offre à chaque étudiant, à chaque élève et à sa famille, la possibilité de vivre et de partager des valeurs essentielles :

#### **DÉMOCRATIE**

WBE forme les élèves et les étudiants au respect des Libertés et des Droits fondamentaux de l'Homme, de la Femme et de l'Enfant. Il suscite l'adhésion des élèves et des étudiants à l'exercice de leur libre arbitre par le développement de connaissances raisonnées et l'exercice de l'esprit critique.

#### **OUVERTURE & DÉMARCHE SCIENTIFIQUE**

WBE forme des citoyens libres, responsables, ouverts sur le monde et sa diversité culturelle. L'apprentissage de la citoyenneté s'opère au travers d'une culture du respect, de la compréhension de l'autre et de la solidarité avec autrui.

Il développe le goût des élèves et des étudiants à rechercher la vérité avec une constante honnêteté intellectuelle, toute de rigueur, d'objectivité, de rationalité et de tolérance.

#### **RESPECT & NEUTRALITÉ**

WBE accueille chaque élève et chaque étudiant sans discrimination, dans le respect du règlement de ses établissements scolaires. Il développe chez ceux-ci la liberté de conscience, de pensée, et la leur garantit. Il stimule leur attachement à user de la liberté d'expression sans jamais dénigrer ni les personnes, ni les savoirs.

#### **ÉMANCIPATION SOCIALE**

WBE travaille au développement libre et graduel de la personnalité de chaque élève et de chaque étudiant. Il vise à les amener à s'approprier les savoirs et à acquérir les compétences pour leur permettre de prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle.

Actif face aux inégalités sociales, WBE soutient les moins favorisés afin qu'aucun choix ne leur soit interdit pour des raisons liées à leur milieu d'origine.

Confiants en eux, conscients de leurs potentialités, l'élève et l'étudiant construisent leur émancipation intellectuelle, gage de leur émancipation sociale.