



Enseignement pour adultes
et formation continue
PHILIPPEVILLE/FLORENNES



EAFC-WBE Avenue de Samart 2B, bte 2 à 5600 Philippeville

L'ÉCOLE DES ARTS VISUELS – DES LANGUES – DU BIEN-ÊTRE



LE PLAISIR D'APPRENDRE TOUT AU
LONG DE LA VIE

INTRODUCTION

Le Plan Stratégique¹ de notre établissement d'Enseignement pour Adultes et Formation Continue (EAFC-WBE) de Philippeville-Florennes, se construit à partir de l'analyse d'une évaluation « Qualité », présentée à 587 acteurs² de notre établissement d'enseignement tout au long de la vie. Notre analyse utilise les outils croisés d'évaluation³, pour favoriser la qualité et promouvoir des valeurs communes de notre enseignement et son identité⁴. Notre enquête qualité, se réalise donc, dans un processus participatif⁵ vivant et co-construit, favorisant l'implication réflexive de tous les acteurs de notre établissement, les recommandations des services de l'Inspection et de la Vérification⁶. Le Plan Stratégique de notre établissement⁷ est le produit de cette analyse croisée, qui accorde une place prépondérante à un mode de management collégial et participatif.

Partager les mêmes valeurs et travailler avec des objectifs communs, est fondamental pour renforcer unité et cohésion de notre enseignement tout au long de la vie, dans une perspective de continuité, de cohérence de ses stratégies et des politiques de l'enseignement de Promotion Sociale en prise avec les besoins de la société.

L'EAFC-WBE de Philippeville-Florennes est spécialisé dans les secteurs⁸ des langues, des arts, du bien-être, de la construction (menuiserie et ébénisterie), de l'habillement, de l'informatique, de l'économie, Hôtellerie (œnologie). Chaque année,

nous proposons à plus de 1200 personnes⁹, issues de l'environnement proche¹⁰, de suivre des unités d'enseignement¹¹, d'apprentissage, de réactualisation et d'approfondissement des connaissances. Ils connaissent l'établissement par différentes sources¹² et suivent les cours¹³ pour le plaisir d'apprendre, par intérêt pour le domaine, pour acquérir de nouvelles compétences, se réorienter, trouver du travail. Certaines personnes¹⁴ recherchent des titres prévus par la législation, favorisant l'accès à une profession, ou un titre particulier pour bénéficier d'un meilleur barème.

L'AMBITION DE L'EAFC-WBE DE PHILIPPEVILLE-FLORENNES

L'EAFC-WBE Philippeville-Florennes, veut devenir un acteur de référence de notre enseignement secondaire, pour l'apprentissage, la réactualisation et l'approfondissement des connaissances tout au long de la vie.

1 Afin de répondre au prescrit légal de l'article 36 du Décret du 16 avril 91 tel que modifié par l'article 7 du Décret du 9 février 2017, § 2. « Chaque pouvoir organisateur d'enseignement de promotion sociale définit le projet pédagogique de l'établissement ainsi que le plan d'accompagnement des étudiants. . . . », Le Plan Stratégique s'apparente au projet pédagogique cité dans le décret

2 Acteurs : étudiants, chargés de cours, personnel administratif et technique, opérateurs de l'environnement (Organismes, Entreprises, Institutions)

3 L'enquête qualité, l'évaluation contrôle qualité du niveau des études du service d'Inspection et l'évaluation contrôle du service de la Vérification

4 Visions, missions, valeurs

5 Seul un authentique Plan Stratégique nourrit et maintient l'existence d'une communauté professionnelle d'éducation

6 Les recommandations du Service Inspections issues de l'Evaluation et contrôle du niveau des études et du service de Vérification qui régulièrement contrôle les actes administratifs, font partie d'un ensemble de politiques éducatives inclusives et créatives qui visent à favoriser la qualité, l'identité et à promouvoir des valeurs communes de notre enseignement de Promotion Sociale

7 Dans le respect du Décret du 02-02-2007 et de sa Lettre de Mission.

8 les secteurs des langues (46%), des arts (23%), du bien-être (10%), de la construction (menuiserie et ébénisterie (8%)), de l'informatique (3%), de l'habillement (4%), de l'économie (3%), Hôtellerie (œnologie (3%)).

9 En 2017-2018, nous avons inscrit une fois 1258 personnes. l'âge de notre population se répartit de la manière suivante : 18 à 30 ans 30% - 30 à 50 ans 30% - 50 et plus 40%

10 54% de nos étudiants fréquentent l'IEPSCF de Philippeville-Florennes pour la proximité géographique. 17% pourcents de notre public s'inscrit dans différentes UE de l'établissement depuis de nombreuses années. 14% choisit notre établissement pour les horaires, 11% pour la réputation des enseignants, 6% pour les spécificités de l'enseignement pour adultes, 5% pour des raisons inhérentes aux spécificités de la Promotion sociale

11 Unité d'enseignement : cours ou UE

12 61% de nos étudiants connaissent l'établissement par le bouche à oreille, pour y avoir été enseignant, être anciens élèves, ou y avoir des enfants scolarisés. 16% consultent la presse, 13,5% font des recherches internet, 5,5% visitent le site de l'école.

13 27% des étudiants suivent les cours par intérêt pour la matière, 24% pour acquérir de nouvelles compétences, 7% pour se réorienter ou trouver du travail. 33% pour le plaisir d'apprendre. 9% pour suivre un conjoint, créer des contacts sociaux et voyager.

14 7% pour les attestations de réussites reconnue par la législation.



Le plan stratégique de l'EAFC-WBE Philippeville-Florennes mis en lien avec les fiches actions (FA)		
Orientation 1	Orientation 2	Orientation 3
LE RELATIONNEL	LE PEDAGOGIQUE	LA GESTION TECHNIQUE, ADMINISTRATIVE, MATERIELLE ET FINANCIERE
Objectifs	Objectifs	Objectifs
<p>Communication interne et externe</p> <p>Objectif 1 : Mener, favoriser et accroître la communication interne pour renforcer l'esprit d'équipe, la qualité de vie, les relations entre la direction et les membres du personnel FA 7/8/9/11.</p> <p>Objectif 2 : Gérer et coordonner les équipes enseignantes et administratives Être à l'écoute des préoccupations et besoins des personnels (repris sous objectif 1) en assurant la cohésion au sein des l'équipes en mode de management participatif et renforçant l'identité collective.</p> <p>Objectif 3 : Mener, favoriser et accroître la communication externe pour renforcer la visibilité de l'établissement et les relations publiques avec nos partenaires extérieurs FA 5/7/10.</p>	<p>Accompagnement pédagogique</p> <p>Objectif 1 : déployer le plan d'accompagnement des étudiants en menant une politique pédagogique et éducative d'aide à la réussite et d'inclusion FA 3.</p> <p>- par l'accompagnement et l'insertion de tous les apprenants, en veillant au développement du bien-être de chacun, à l'épanouissement personnel, dans une dynamique éthique et respectueuse. Cette résolution s'inscrit dans une démarche volontariste de l'étudiant acteur de son évolution tout au long de la vie FA 4.</p> <p>- par la lutte contre la fracture numérique FA 3.</p> <p>Objectif 2 : déployer un plan d'accompagnement pédagogique des chargés de cours</p> <p>- par l'accueil des nouveaux enseignants F6.</p> <p>- par la mise en place d'une coordination pédagogique dans le respect de la Lettre de Mission, en management participatif ouvert aux échanges réciproques de savoirs, de pratiques pédagogiques, didactiques, docimologiques FA 11.</p> <p>- en veillant à l'adéquation des apprentissages aux programmes afin d'atteindre les compétences, améliorer les apprentissages et le plaisir d'apprendre</p> <p>- par l'emploi d'une pédagogie active adaptée à l'adulte FA 5.</p> <p>- formation continuée FA 1/3/11.</p> <p>- par l'évaluation des enseignants à partir de 2025 FA 6.</p>	<p>Sécurité et bien-être</p> <p>Objectif 1 : Mettre en application les consignes de sécurité au sein de l'établissement et en faire rapport au PO suivant les nécessités FA 2.</p> <p>La formation continue</p> <p>Objectif 2 : Valoriser la culture d'apprentissage et de développement d'ENORA pour amplifier le management participatif et motivant, investi dans le développement de la gestion administrative et de son actualisation valorisant les notions de transparence, transférabilité interne/externe et légalité des actes administratifs FA 1.</p>

E AFC-WBE Philippeville-Florennes : Management participatif

Plein Exercice

Athénée Jean Rostand Philippeville, Athénée Florennes Doische

Services de Vérification- Inspection-comptabilité

Mme Catherine GUISSSET, Directrice générale du Pilotage et des Affaires pédagogiques,
M. Manuel DONY, Directeur général des Personnels de l'Éducation
M. Julien NICAISE Administrateur Général

Direction

Ophélie Geronnez

Infographiste site Dimitri Damblo

Facebook Ophélie Demeure

Sandra Roeckx

Economat

Nathalie Dubois

secrétariat

Christelle Godfriaux - Ophélie Demeure – Martine Barbier

Inclusif

Ophélie Demeure

Conseiller en prévention et Bien-Etre au travail

Bernard Houyoux

Cellule Guidance – Plan

d'accompagnement des étudiants

Ophélie Demeure et Christelle Godfriaux

Techno-pédagogue : Nadine Kinif

42 enseignants dans les secteurs : Arts, économie, construction, habillement, formation générale, esthétique, bien-être fabrique à réussite

Les langues : anglais, italien, espagnol, français, français langues étrangères

Les arts : Aquarelle, techniques fluides, habillement, Sacs et Chapeaux, art floral, photographie, vidéo, infographie, menuiserie-ébénisterie

Le Bien-Etre : Aromathérapie, réflexologie plantaire, sophrologie, massage esthétique, massage-bien être, pose d'ongles, Esthétique : Pose extension de cils - Economie : Gestion de base – Fabrique à réussite : mathématiques, physique, chimie

PARTENAIRES

Mutuelles, CPAS Viroinval et Philippeville, FEDASIL, Croix-Rouge, Miresem FOREM, ADL, Maison de l'emploi, Etablissements d'enseignements et de formation de la région, CISP DEPRMESEM de Florennes

BASSIN-EFE-CEF-CSR-CEFO



DÉMOCRATIE

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



OUVERTURE et DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Former des citoyens libres, responsables, ouverts sur le monde et sa diversité culturelle au travers d'une culture du respect, de la compréhension de l'autre et de la solidarité avec autrui.

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



RESPECT et NEUTRALITÉ

Accueillir chaque élève sans discrimination, dans le respect du règlement d'ordre intérieur.

Développer chez les élèves la liberté de conscience, de pensée, et la leur garantir et stimuler leur attachement à user de la liberté d'expression sans jamais dénigrer ni les personnes, ni les savoirs.



ÉMANCIPATION SOCIALE

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

Soutenir les moins favorisés afin qu'aucun choix ne leur soit interdit pour des raisons liées à leur milieu d'origine.

Promouvoir la confiance en soi, pour que les élèves, conscients de leurs potentialités, construisent leur émancipation intellectuelle, gage de leur émancipation sociale.

NOTRE VISION

EAFC-WBE DE PHILIPPEVILLE-FLORENNES

Un enseignement de qualité tout au long de la vie : un projet humaniste, participatif, d'apprentissage évolutif, valorisant éthique et compétence dans une dynamique de développement personnel au service du collectif.

Un enseignement à hautes valeurs ajoutées : personnelles, professionnelles et sociétales.

NOS MISSIONS

EAFC-WBE DE PHILIPPEVILLE-FLORENNES

Notre Enseignement pour Adultes et Formation Continue (EAFC-WBE), dans ses missions¹⁵ d'enseignement tout au long de la vie, au service de la collectivité, vise à :

1. CONCOURIR À L'EPANOUISSEMENT INDIVIDUEL EN PROMOUVANT UNE MEILLEURE INSERTION PROFESSIONNELLE, SOCIALE, CULTURELLE ET SCOLAIRE.

NOS STRATEGIES

Favoriser :

- La dimension humaine dans ses missions d'aide à la réussite et à l'intégration¹⁶ visant l'autonomie et l'épanouissement ;
- La recherche de la qualité de ses enseignements par la professionnalisation des personnels tout au long de la carrière ;
- La programmation d'un enseignement et d'évaluations de qualité axés sur le développement de compétences transparentes, favorisant l'insertion socio-professionnelle et culturelle de son public.

2. REpondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économiques et culturels.

NOS STRATEGIES

EAFC-WBE DE PHILIPPEVILLE-FLORENNES

Garantir :

- L'adéquation de l'offre à la demande par la concertation permanente avec l'ensemble des partenaires¹⁷ de sa démarche qualité ;

¹⁵ Décret du 16 avril 1991

¹⁶ Décret inclusif adopté en juin 2016

- L'articulation de nos missions à notre vision valorisant éthique et performance afin d'ancrer durablement notre modèle d'enseignement de Promotion Sociale dans son environnement, dans les réalités économiques, managériales et sociétales ;
- Contribuer au bien-être collectif et au développement personnel de citoyens responsables, capables de soutenir le développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures.

NOS VALEURS

EAFC-WBE DE PHILIPPEVILLE-FLORENNES

HUMANISME BIENVEILLANT :

RESPECT, EPANOUISSEMENT, ECOUTE, SOLIDARITE DIALOGUE, RENCONTRE

Notre enseignement se démarque par ses valeurs d'humanisme bienveillant, d'accueil et d'ouverture, s'accompagnant du respect de la diversité, des droits humains, de la prise en compte des potentialités et de l'attention aux difficultés de chacun. Ces qualités sont particulièrement véhiculées dans notre établissement d'Enseignement pour Adultes et Formation Continue (EAFC-WBE) à Philippeville-Florennes. Elles sont fondées sur des principes de déploiement de compétences humaines¹⁸ préconisant la rencontre, l'épanouissement personnel, la solidarité, l'écoute, le respect, le dialogue. Ces aptitudes mettent l'accent sur l'amélioration continue de chacun, afin de contribuer au renforcement de l'essor d'une société démocratique, pluraliste et solidaire. Elles sont largement prises en compte et partagées par tous les acteurs de notre enseignement et par les politiques de l'enseignement tout au long de la vie, développées dans notre Réseau WBE

¹⁷ Les partenaires : chargés de cours, étudiants, personnels administratif et technique et des partenariats issus du Bassin Hainaut Sud et de l'Entre-Sambre et Meuse.

¹⁸ Les valeurs choisies en ordre croissant par nos apprenants : Respect 72%. Épanouissement personnel 70%. Écoute 67%. Solidarité 67%. Dialogue 66%. Rencontre 64%.

ETHIQUE ET COMPETENCE :

AUTONOMIE, PERFORMANCE, AMELIORATION
CONTINUE, IMPLICATION PERSONNELLE, ELI-
TISME¹⁹

L'EAF-C-WBE de Philippeville-Florennes, offre un panel étendu d'unités d'enseignements, valorisant l'apprentissage, la réactualisation et l'approfondissement des connaissances par l'acquisition de compétences professionnalisantes et personnelles, améliorant de manière continue, l'épanouissement global de la personne, l'autonomie, la performance, l'implication dans ses apprentissages. Qu'il s'agisse d'unité d'enseignement en langues, en arts, en bien-être, en informatique, en économie, ou autres spécialisations, l'EAF-C-WBE de Philippeville-Florennes, offre un enseignement secondaire inférieur et secondaire supérieur professionnalisant de qualité, des unités d'enseignement de réactualisation et d'approfondissement des connaissances tout au long de la vie, qui favorisent l'épanouissement de la personne ancrée dans son environnement économique, social et culturel.

¹⁹ Élitisme est à prendre dans le sens où nos cours permettent aux apprenant de détenir des capacités les rendant meilleurs sur le plan théorique et pratique

CONCLUSION

Le développement de la qualité à l'EAF-C-WBE de Philippeville-Florennes, s'adressant aux adultes²⁰, fait partie d'un ensemble de politiques éducatives inclusives, créatives qui vise à favoriser la réussite, le bien-être et promouvoir des valeurs communes de notre enseignement du PO. Cette évolution de nos établissements d'enseignement tout au long de la vie, est en lien aux Décrets, aux Arrêtés, aux Lois, ... qui luttent contre l'exclusion, promeuvent l'égalité des genres et l'aide à la réussite, réduisent les exclusions et valorisent la qualité de notre enseignement. De plus, notre PO, défend le développement du professionnalisme des membres des personnels en favorisant la formation continue, en tirant parti des nouvelles technologies de l'information pour l'ensemble de ses personnels.

Le but de l'enquête qualité, des recommandations du service de l'Inspection et de la Vérification et la mise en lien au Plan Stratégique et à son plan d'action est l'amélioration générale de la qualité de l'EAF-C-WBE de Philippeville-Florennes. L'utilisation et l'adaptation de méthodes prospectives croisées et d'analyses stratégiques positives, diversifiées, etc. favorisent le repère des besoins des acteurs et l'articulation de nos offres d'enseignement aux réalités socio-économiques et culturelles.

Le Plan Stratégique voulu par notre Réseau est au service du collectif et du rayonnement de tous les établissements d'enseignement de Promotion Sociale. Il se construit dans l'esprit des politiques de l'éducation de la Communauté française et des mesures prises par l'Europe depuis de nombreuses années.

²⁰ La Promotion Sociale s'adresse notamment aux personnes ayant déjà une qualification professionnelle et qui désirent se former, se perfectionner, se spécialiser ou se recycler. Aux travailleurs prévoyant de changer de profession (par choix ou par obligation). Aux demandeurs d'emploi, qualifiés ou non, à la recherche d'un enseignement leur permettant de trouver ou de retrouver un emploi. Aux jeunes à partir de 15 ans, inscrits dans un enseignement secondaire ou supérieur ou à horaire réduit, qui approfondissent, élargissent leurs connaissances ou qui cherchent des compétences dans les matières non couvertes dans l'enseignement qu'ils suivent. Aux personnes souhaitant acquérir de nouvelles connaissances pour leur enrichissement personnel. Aux enseignant(e)s dans le cadre d'une formation continuée.

NOS OBJECTIFS

Définir les objectifs offre l'opportunité de se sentir plus concerné et davantage impliqué pour les années à venir, notamment en proposant à chacun(e), la possibilité de se situer par rapport à notre vision et nos missions²¹ en fixant des objectifs collectifs clairs, précis selon trois axes²² définis par le décret du 2 février 2007 et des stratégies pour les atteindre.

AXE 1. LE RELATIONNEL

1. MENER ET FAVORISER UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION

COMMUNICATION INTERNE

Objectif

Déployer un effort important en rapport au relationnel, pour renforcer l'esprit d'équipe, la qualité de vie, les relations entre la direction et les membres du personnel.

PLAN D'ACTION

Améliorer, assurer la communication interne dans le développement de la qualité du relationnel en s'engageant dans un processus articulant analyse, réflexion et actions pour favoriser la qualité de vie, le développement harmonieux dans l'ensemble des relations avec les membres du personnel et des autres acteurs de notre établissement.

LES STRATEGIES POUR AMELIORER LA COMMUNICATION INTERNE :

Renforcer, améliorer la communication interne entre la direction et les membres des personnels par un relevé des propositions d'amélioration de la communication et du relationnel

1. Encourager l'expression des besoins

Objectifs spécifiques :

* Relever les propositions d'amélioration de communication interne, pour valoriser la communication et le relationnel au service de la collaboration et de la coopération entre les membres du personnel et la direction ;

²¹ Missions de l'enseignement de Promotion Sociale sont fixées dans le décret du 16-04-91

²² D. 02-02-2007 : la direction à une compétence générale d'organisation de l'établissement analyse régulièrement la situation de l'établissement et promeut les adaptations nécessaires selon l'axe relationnel, administratif et pédagogique

* Concertation régulière avec les enseignants, secteur par secteur, afin d'évaluer les actions pédagogiques entreprises par les chargés de cours, pour valoriser la transmission des informations utiles aux étudiants, au service administratif et à l'Administration ;

* Répertoire, mettre en lien sur notre site le travail des professeurs et leurs actions pédagogiques ponctuelles (visites, conférences, spectacles, expositions, voyages, etc.) dans le respect du droit à l'image et de la vie privée ;

* Diffuser sur notre site, le Plan stratégique et l'évolution du plan d'action par toutes publications jugées utiles.

COMMUNICATION EXTERNE

Objectif

Renforcer la visibilité de l'établissement et les relations publiques avec nos partenaires extérieurs.

PLAN D'ACTION

Assurer les relations publiques de notre EAFC-WBE de Philippeville-Florennes en s'engageant dans un processus articulant action et réflexion pour favoriser les relations partenariales.

LES STRATEGIES POUR AMELIORER LA COMMUNICATION EXTERNE :

Valoriser l'EAFC-WBE de Philippeville-Florennes par l'entretien et l'intensification des relations partenariales et l'intensification de la communication avec les partenaires de l'Entre Sambre et Meuse et du Bassin du Hainaut Sud.

Objectifs spécifiques :

* Renforcer les échanges d'informations et la participation ponctuelle à des actions, des expositions, des conférences, etc. valorisant le travail des partenaires de l'Entre-Sambre et Meuse et du Bassin du Hainaut Sud ;

* Assister plus régulièrement aux réunions coordonnées par nos partenaires locaux ;

* Améliorer la visibilité de l'établissement, par la diffusion des informations sur la programmation et les actions ponctuelles organisées à l'EAFC-WBE de Philippeville-Florennes, par des échanges d'appels téléphoniques, des courriers, mails, etc. ;

* Aménager notre programmation pour répondre aux demandes et besoins répertoriés par nos par-

tenaires dans le respect et le souci d'une gestion saine des moyens, des ressources et de la législation. Effectuer une analyse avec les partenaires, selon la réglementation en vigueur ;

* Informer encore plus régulièrement les médias et le responsable de notre Site²³, des actions ponctuelles, des expositions, animations, fêtes, événement « Semaine classes ouvertes », programmation des cours, inscriptions, etc.

* Publications de la recherche scientifique et des outils du Réseau, concernant les domaines enseignés dans notre établissement et l'enseignement en règle générale

* Renforcer la présence de la direction par des visites de classes, lors d'événements ponctuels tels la saint Nicolas et sa représentation visuelle sur le site de l'école, ainsi que celle des membres du personnel qui en font la demande.

2. GERER ET COORDONNER LES EQUIPES

LIENS AVEC L'AMBITION

Mettre en lien la vision et la Lettre de Mission de l'établissement, en rendant compte de la gestion et de la coordination des équipes.

Objectif

Etre à l'écoute des préoccupations et besoins des personnels, assurer la cohésion au sein des équipes en mode de management participatif et renforcer l'identité collective

PLAN D'ACTION

Susciter l'esprit d'équipe et améliorer, développer le dialogue avec l'ensemble des acteurs de l'établissement.

²³ Le responsable de notre site est un enseignant infographiste, Dimitri Dambon. Depuis un an, il est désigné pour imaginer sa forme générale avec la direction, créer, mettre en forme, alimenter le site www.coursdusoirphil.be avec tous les membres des personnels. Notre site évolue continuellement dans une dynamique participative, coopérative. C'est un travail professionnel, de valorisation, d'identification collective, qui se co-construit continuellement en fonction des actions de l'établissement, et des activités pédagogiques, didactiques et créatives des membres des personnels

LES STRATEGIES POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF

Gérer les ressources humaines, améliorer la communication, assurer la planification et la qualité du travail de l'année scolaire.

1. Encourager le développement de la gestion participative

L'objectif spécifique :

*Organiser à des périodes ponctuelles, des réunions pour analyser la pertinence du Plan stratégique et le suivi du plan d'action. Demander l'aide aux responsables de la qualité de notre Réseau WBE - Fabienne Jacques et Lisiane Steenweghen pour effectuer ces analyses conjointes avec tous les acteurs de notre établissement d'Enseignement pour Adultes et Formation Continue (EAF-C-WBE)

2. Analyse des recommandations du service de l'Inspection et de la Vérification.

Objectifs spécifiques selon les recommandations du service de l'Inspection :

*Adapter les pratiques pédagogiques, didactiques et docimologiques identifiées par l'Inspection lors de l'évaluation contrôle qualité.

*Publier les résultats sur notre site – Fiche descriptive des Unités d'Enseignement (cours ou UE) et critères d'évaluation des Acquis d'Apprentissage (AA) ;

Objectif spécifique selon les recommandations du service de la Vérification

*Créer un descriptif de fonction pour l'équipe administrative.

*Informers, guider, aider et coordonner le travail en équipe et fixer des objectifs à atteindre, selon les compétences de chacun, dans le respect des textes qui régissent leurs missions ;

3. Valoriser les enseignants dans leur rôle d'acteurs sociaux dynamiques et engagés

Objectif spécifique :

*Valoriser les pratiques éducatives des enseignants, par tous moyens jugés opportuns par la 4C ou CEI ;

4. Intégration des nouveaux personnels. Accompagnement des agents en difficulté. Encourager la formation continue

Objectifs spécifiques :

* Utiliser les procédures mises en avant par le Réseau

* Encourager la participation des membres du personnel aux formations en cours de carrière et

examiner la cohérence des plans de formation, tant collectifs qu'individuels

* Promouvoir la démarche qualité par tous moyens jugés pertinent par la 4C ou CEI.

AXE 2 : LE PEDAGOGIQUE

1. POLITIQUE PEDAGOGIQUE ET EDUCATIVE DE L'ETABLISSEMENT

1. L'INCLUSIF²⁴ ET L'ACCOMPAGNEMENT

LIENS AVEC L'AMBITION

Pour devenir une référence parmi les établissements d'Enseignement pour Adultes et Formation Continue (EAFC-WBE), en lien à la vision et à la Lettre de Mission, nous devons concevoir l'insertion tel que le définit le décret inclusif et l'accompagnement de tous les apprenants, de manière à permettre à chacun de bénéficier des conditions propices à la réussite et à l'inclusion de tous, dans un climat bienveillant

Objectif

L'accompagnement et l'insertion de tous les apprenants, sans aucune distinction, représentent des valeurs fortes de notre Réseau. Nous souhaitons favoriser l'insertion, l'équité, en veillant au développement du bien-être de chacun, à l'épanouissement personnel, dans une dynamique éthique et respectueuse. Cette résolution s'inscrit dans une démarche volontariste de l'étudiant acteur de son évolution tout au long de la vie.

PLAN D'ACTION

Organiser les structures et dispositifs d'intégration

LES STRATEGIES POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF

Organiser et coordonner un accompagnement raisonnables, contextualisés par l'analyse des besoins des apprenants et concerter avec l'équipe éducative en utilisant et adaptant des méthodes de perspectives et d'analyses stratégiques positives, diversifiées.

Objectifs spécifiques :

* Créer une concertation²⁵ constante entre les

24 Décret relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif D. 30-06-2016 M.B. 26-10-2016

25 Pour organiser cette concertation, Philippe Berger, expert pédagogique, est désigné par le COCOBA du 7 février 2018, responsable de l'inclusif et de l'accompagnement.

besoins émanant des apprenants afin d'installer et d'organiser les dispositifs d'inclusion raisonnables²⁶ à mettre en place selon les demandes

* Favoriser l'aide à l'intégration et à l'accompagnement par le développement de l'aide à la réussite et d'outils pédagogiques et méthodologiques innovants.

La direction et l'expert²⁷ analysent la situation en fonction du contexte/environnement et de la définition d'un/des objectif(s) mesurable(s) et observable(s) par rapport aux constats. Elle élabore avec l'expert²⁸ un plan d'actions en lien aux besoins répertoriés avec réajustement régulier. Elle identifie et gère les moyens, les ressources, les échéances avec l'économe, afin d'effectuer des aménagements raisonnables et de respecter la législation en vigueur.

2. L'AIDE A LA REUSSITE

LIENS AVEC L'AMBITION

Assurer un leadership pédagogique en référence au programme du Réseau et concevoir avec les équipes des dispositifs spécifiques à l'intégration des apprentissages dans le respect des rythmes et de l'hétérogénéité des apprenants pour les faire évoluer.

Objectif

Coordination pédagogique dans le respect de la Lettre de Mission, en management participatif ouvert aux échanges réciproques de savoirs, de pratiques pédagogiques, didactiques, docimologiques.

PLAN D'ACTION

Organiser « La fabrique à réussites – le soutien aux apprentissages »²⁹

26 Des demandes sont formulées en faveur de l'installation de plus grandes places de parking en faveur des personnes handicapées. Certaines acteurs de notre établissement, ont émis le besoin d'avoir des classes spécifiquement attribuées aux cours du soir, notamment pour éviter de s'épuiser à réinstaller le matériel en début de cours d'habillement, de massage, de photographie

27 Idem27

28 Idem 27

29 La Fabrique à réussites-le soutien aux apprentissages, dans le sens d'une démarche d'aide à la réussite, d'augmentation des performances,

Répondre régulièrement aux demandes et interpellations de jeunes fréquentant l'enseignement secondaire³⁰ ainsi que des apprenants adultes de notre enseignement tout au long de la vie, dans le souci d'une gestion saine de la dotation, des échéances, des moyens et des ressources.

Objectifs spécifiques

* Programmation adaptative aux besoins répertoriés par les enseignants et organisés par le responsable de l'Inclusif³¹ ;

* Installation d'une méthodologie de suivi des actions d'aide à la réussite, permettant d'épauler, d'aider à s'organiser, de redonner le goût, le plaisir d'apprendre en s'adaptant aux besoins et aux attentes de chacun. La participation y est évidemment libre et nécessite l'implication personnelle.

2. ADEQUATION DES APPRENTISSAGES AUX PROGRAMMES

Objectif

Veiller à l'adéquation des programmes, des stratégies pour atteindre les compétences, améliorer les apprentissages et le plaisir d'apprendre

PLAN D'ACTION

Partage des connaissances et des expériences

Objectifs spécifiques

En fin d'année, dans le respect des recommandations légales, organiser le partage des connaissances et des expériences³² favorisant la concertation pour améliorer la qualité du travail, sa transparence et sa transférabilité.

d'accompagnement, de soutien scolaire correspondant aux difficultés diagnostiquées en amont par l'étudiant et/ou par leurs enseignants.

³⁰Les activités d'aide à la réussite sont organisées pour répondre aux besoins et augmenter la performance des étudiants, du Plein Exercice et de la Promotion Sociale. Des professeurs de différentes disciplines déploient des solutions d'accompagnement et d'aide à la réussite adaptées à l'hétérogénéité de notre public.

³¹ Idem²⁷

³² Relevés par l'expert Philippe Berger, lors du travail qu'il mène en concertation avec les enseignants

AXE 3 : L'ADMINISTRATIF

ORGANISER LA GESTION TECHNIQUE, ADMINISTRATIVE, MATERIELLE ET FINANCIERE

1. LA SECURITE

LIENS AVEC L'AMBITION

Dans le respect de la Lettre de Mission, veiller à la conformité avec les textes légaux et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène

Objectif

Veiller et à l'application des consignes au sein de l'établissement et en faire rapport au Réseau suivant les nécessités

PLAN D'ACTION

Dans le respect de la réglementation et des prescrits légaux, finaliser le travail de coordination réflexif entamé en janvier 2017 autour du PIU commun - Plein-Exercice, Promotion Sociale, Fondamental et Internat Autonome

LES STRATEGIES POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF :

Poursuivre le processus articulant action et réflexion réalisé pour favoriser le maintien de la qualité de vie, l'harmonisation des relations, le rayonnement de la bonne réputation de l'ensemble des structures et renforcer une cohésion identitaire entre les membres des équipes.

Objectifs spécifiques

* Veiller à l'application des directives en matière de protection du travail et de sécurité des personnes et des biens ;

* Organiser des exercices incendie, AMOC, Seveso, etc. en veillant à la qualité des transmissions, à la transparence des actes administratifs, au partage et à la mutualisation des renseignements.

2. VALORISATION DE LA CULTURE D'APPRENTISSAGE ET DEVELOPPEMENT D'ENORA

Objectif

Amplification d'un management participatif et motivant, investi dans le développement de la gestion administrative et de son actualisation valorisant les notions de transparence, transférabilité interne/externe et légalité des actes administratifs.

PLAN D'ACTION

Valorisation des talents du service administratif en développant, l'utilisation des instruments de ges-

tion et de contrôle des actes administratifs en tenant compte des recommandations du service de Vérification

LES STRATEGIES POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF :

Développement d'une culture d'apprentissage, des plans formation continue à l'utilisation des finesses d'ENORA

Objectifs spécifiques

Formation continue afin d'optimiser l'utilisation des instruments de gestion qui permettent de planifier, d'exécuter, de suivre, d'évaluer et d'adapter le fonctionnement des organisations et le contrôle de la comptabilité

* Proposer une « brochure » la plus complète possible à chaque étudiant, en vue de faciliter l'analyse de son dossier et de l'aider à découvrir des cours selon ses goûts ; Maitriser la gestion des dispenses et des articles 8 : Traiter dans un délai raisonnable l'application du Décret 16-04-1991, dans les modalités de reconnaissances des capacités acquises.

* Pour les étudiants : Sur ENORA, créer un agenda, qui offre la possibilité à chaque étudiant de consulter les évènements tels que les dates des examens, les délibérations, les secondes sessions, les AG, COCOBA, CIZA. Ils peuvent consulter les horaires des enseignants, leurs présences, prendre rendez-vous avec les enseignants et/ou la direction, avoir accès aux fiches UE et aux critères d'évaluation

* Pour les enseignants : sur ENORA, créer un agenda dans lesquelles ils peuvent, réserver des temps de suivis des remédiations, des stages (dans la section esthétique), activer des plages horaires pour se rencontrer en équipes éducatives, consulter les dates des AG, réunions de COCOBA, rencontrer la direction.

* Adaptation modification, amélioration du Site pour pouvoir gérer la qualité

- Enquêtes qualité
- Analyses des recommandations du service d'Inspection et de Vérification
- Plan d'actions et suivi de co-construction du Plan Stratégique
- Adaptation évolutive du Plan stratégique et de son Plan d'action en lien à la Lettre de Mission

* Soutenir de manière cohérente la gouvernance participative de l'établissement en veillant à

l'intégration continue des propositions d'actions, des changements relationnels, administratifs et pédagogiques.

CONCLUSION

Pour conclure, nous pouvons affirmer que nos pratiques de gouvernance sont liées à la Lettre de Mission, aux recommandations du service de l'Inspection et de la Vérification, à l'investissement de tous les acteurs de l'Institution :

*Des enseignants dans leurs cours, au bénéfice de chacun des apprenants ainsi qu'à leur volonté de clarification des objectifs, des acquis d'apprentissages et des critères d'évaluation.

*Des apprenants dans l'investissement de la maîtrise des compétences ciblées (AA).

*Des synergies établies entre l'Institution, les partenaires (Mutuelles, Enéo, Fedasil, Croix-Rouge, CPAS, Miresem, FOREM, ADL, Maison de l'emploi, Etablissements d'enseignement et de formation de la région), les instances Bassin EFE, CFE, CSR, CEFO, CPAS, FOREM, ...

*Des décideurs et des politiques de l'enseignement.

L'identité et la bonne santé de l'EAFc-WBE de Philippeville-Florennes est en lien direct au contexte géographique, social et économique de notre région, à la qualité des rapports entretenus avec le Plein Exercice et à la concertation avec les partenaires au sens large. La bonne santé de l'établissement, se remarque par la fréquentation de l'établissement, l'augmentation des offres d'enseignement et des partenariats. Ce succès valorise la qualité de notre enseignement et le nombre toujours plus important d'inscriptions, nécessiterait des ressources humaines supplémentaires.

L'EAFc-WBE de Philippeville-Florennes, l'évaluation de la qualité est un processus vivant co-construit et non une vue statistique et statique. L'analyse croisée des résultats a permis de valoriser le travail réalisé dans l'axe pédagogique et administratif et la demande du COCOBA d'amélioration de l'axe relationnel est pris en considération dans les pistes d'actions. Le propre du vivant c'est l'adaptation et l'amélioration constante à son environnement. A Philippeville, des pistes d'améliorations sont proposées dans chaque axe et une attention particulière sera accordée à l'amélioration de l'axe relationnel. L'analyse de l'enquête qualité et son articulation aux recommandations des services de l'Inspection et de la Vérification, est cohérente à la

réalité dans « l'ici et maintenant » de l'EAFC-WBE de Philippeville-Florennes et à ses besoins actuels. C'est une photographie à un moment donné qui a pour but de favoriser s'adaptation continue d'une Institution à son environnement au sens large. Un suivi régulier de son évolution sera assuré et actualisé par les représentantes de la qualité de notre Réseau Fabienne Jacques et Lisiane Steenweghen, en fonction des remarques et des besoins de notre enseignement et de tous les acteurs de l'EAFC-WBE de Philippeville-Florennes. Cette évolution favorisera la co-construction participative du Plan Stratégique et l'évolution de la Lettre de Mission à mettre en œuvre, en mode de gouvernance à la fois collégial et participatif³³, de manière à permettre à la direction d'assumer la responsabilité des objectifs à réaliser, des actions à engager, des ressources à mobiliser et des échéances à honorer dans le respect de la législation et des politiques

L'ENQUETE « QUALITE »

L'enquête Qualité a pour objectif de relever les avis des acteurs de notre Institut d'Enseignement tout au long de la vie, au sujet des moyens d'information, de coordination et de contrôle de l'établissement, complémentaires et indissociables de la gestion d'une organisation participative. Leur cohésion est définie dans le Plan Stratégique en précisant l'ambition et la vision de l'Institution d'enseignement à long terme, l'image de marque qu'elle veut se façonner, ses objectifs fondamentaux et les stratégies pour les atteindre.

LA METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

Notre enquête qualité a permis d'interroger 587 bénéficiaires³⁴ de l'EAFC-WBE de Philippeville-Florennes en rapport aux critères ci-dessous :

Axe administratif

Organisation de la gestion technique, administrative, matérielle et financière de l'établissement

1. Accueil et compétences lors de l'inscription
2. Gestion de la qualité de l'établissement, de son infrastructure, de la sécurité, protection du travail
3. Attributions des horaires, contrôle tenue des dossiers, des documents des étudiants, des évaluations
4. Application ROI, RGE,
5. Traitement de la gestion administrative et de son actualisation
 - Elèves : horaires, fréquence des présences, répartition de la population par niveau, genre et âge
6. Ressources matérielles et financières
 - Matériel, classes, éclairage, chauffage, ...

Organisation de la gestion du personnel

7. Travail de l'équipe administrative
 - Organisation du travail, horaires, AG, ROI, besoins de formation, etc.
 - Opérations statutaires, information au personnel (dans le cadre de l'évaluation)
8. Information et communication interne et externe

33 « (...) (...) » Michelle Garant-Michel Bonami . In cours 1999 UCL Gestion des organisations

34 Bénéficiaires : à prendre dans le sens d'acteurs de notre institution

Axe relationnel :

Gestion et coordination des équipes

1. Affectation des ressources humaines (personnels pédagogique et administratif)
2. Recrutement, sélection, gestion et développement des compétences des personnels, de la formation continue et du développement de carrière
3. Ressources pédagogiques, didactiques, docimologiques

Mener/favoriser une politique de communication

4. Besoins et attentes des parties prenantes (PP) dans l'évolution de la programmation
5. Articulation de la Programmation avec les milieux socioprofessionnels
6. Valeurs
7. Information et communication interne et externe

Axe pédagogique

Utilisation du capital période en conformité à la législation

Présentation de la programmation

Politique pédagogique et éducative de l'établissement

1. Informations des membres du personnel options éducatives et pédagogiques du réseau Les acquis d'apprentissage
2. Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage
3. Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissages visés
4. Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés L'accueil, de suivi et de soutien des étudiants
5. L'Inclusif et l'aide à la réussite

Assurance de l'adéquation entre apprentissages, acquis d'apprentissages, et les programmes afin de garantir le niveau des études

1. Information, documentation, évolution des programmes et orientation pédagogiques des directives méthodologiques se rapportant à leur fonction
2. Collaboration avec le service général de l'inspection et de la vérification

TABLEAU DES FORCES – FAIBLESSES – OPPORTUNITES – RISQUES
FFOR/SWOT

Interne : facteurs positifs et négatifs **internes** sur lesquels l'établissement peut ou pourrait avoir prise.

Positif	<p>FORCES : les bonnes pratiques et/ou les atouts significatifs de l'établissement^{F11}_{SEPI}.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Travail du conseiller en prévention 2. Tableaux blancs interactifs 3. Situation géographique 4. 1200 étudiants → réseau important 5. Qualité des enseignants dont certains sont des professionnels en activité 6. Qualité du public (rural, bon niveau social) 7. Matériel en infographie 8. Cohésion entre les membres du personnel 9. Transversalité entre section (projet de la section photographie impliquant d'autres sections telles que : esthétique, couture, langues,) 10. Relai du secrétariat 11. Objectifs de l'E AFC atteints grâce à l'organisation de formation dans le cadre de : <ol style="list-style-type: none"> a. L'épanouissement personnel 	<p>FAIBLESSES : les aspects de l'établissement pour lesquels des améliorations sont nécessaires.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyen limité pour la prévention 2. Communication interne : avec le conseiller en prévention (formulaire de contact type à établir), avec l'ouvrier du plein exercice, dans les sections 3. Câblage parfois défectueux des tableaux interactifs 4. Communication externe (visibilité de l'institut implanté au sein d'une école de plein exercice) 5. Certains matériels notamment en menuiserie, en couture, 6. Inaccessibilité du WIFI 7. Facebook (publicité ciblée) 8. Pression des examens finaux pour les étudiants qui sont inscrits pour de l'occupationnel 9. Parking 15. Nom du site et de l'adresse mail : <ol style="list-style-type: none"> a. Nom donné au site non explicite : http://www.coursdusoirphil.be 	Négatif
----------------	--	--	----------------

<p>b. La certification des formations</p> <p>12. Site internet attractif</p> <p>13. Plan stratégique publié sur le site internet</p> <p>14. Volonté de la direction de mettre en place une démarche qualité</p>	<p>b. Idem pour l'adresse de contact : soir-phil@hotmail.com</p> <p>c. Dans l'onglet INFORMATIONS/ calendriers, les événements les plus anciens sont au-dessus de la page, il faut descendre pour avoir les informations les plus récentes</p> <p>d. Dans l'onglet documents utiles, le calendrier scolaire est celui de l'année dernière</p>
<p>OPPORTUNITÉS : ressources, tendances et/ou éléments contextuels favorables qui, identifiés, ouvrent de nouvelles perspectives de développement. <small>[1] [2] [SEP]</small></p> <p>1. Bâtiments agréables</p> <p>2. Public du plein exercice comme étudiants potentiels</p>	<p>RISQUES : entraves, contraintes, tendances et/ou éléments contextuels qui, en l'absence d'une réponse stratégique appropriée, peuvent influencer défavorablement le développement de l'établissement</p> <p>1. Cohabitation avec le plein exercice</p> <p>2. Faible densité de population</p> <p>3. La vérification parfois sévère</p> <p>4. Le contenu du catalogue des formations</p> <p>5. Les horaires des moyens de transport qui ne correspondent pas avec notamment la fin des cours</p>
<p>Externe : facteurs positifs et négatifs externes sur lesquels l'établissement n'a pas ou peu de prise mais dont il doit tenir compte pour mener des actions. <small>[1] [2] [SEP]</small></p>	

BIBLIOGRAPHIE

Valeurs du réseau WBE : http://www.wallonie-bruxelles-enseignement.be/docs/charte_valeurs_wbe1.pdf

Charte Q de l'EPS en WBE : <http://www.wallonie-bruxelles-enseignement.be/docs/eps-charte-qualite.pdf>

De BIOURGE T., « Etablir un plan stratégique, repères méthodologiques et exemples »,

http://www.uvcw.be/no_index/adl/ressources/atelier-juin-de-biourge.pdf

« Lignes directrices et boîte à outils sur la planification stratégique, outils et ressources pour les Sociétés nationales »,

<http://www.ifrcmedia.org/assets/pages/toolkit/toolkit-fr/define/3-4/index.php>

Proulx R., « Le plan stratégique d'une université du Québec », http://www.uqam.ca/rectorat/projet_plan_strategique_2015-2020.pdf

Deflandre Dimitri, document interne