



Bachelier en  
Éducateur·trice spécialisé·e en  
accompagnement psycho-éducatif

.....  
Point d'étape – Mai 2025

La qualité de la formation a toujours été au cœur des préoccupations de la section Éducateur spécialisé de la HELHa. Dans cette continuité, et à la suite de la mise en œuvre du plan d'actions défini en 2022, la section réalise aujourd'hui un travail d'évaluation et de suivi, à la lumière des recommandations issues de l'évaluation de suivi de l'année académique 2020-2021, mais également au regard des évolutions internes et externes qui impactent notre contexte de formation.

Ce point d'étape vise à actualiser notre plan d'actions qualité, dans une dynamique de réflexion collective et d'adaptation continue. Il s'inscrit pleinement dans l'ambition stratégique de notre Haute École : devenir un acteur de référence de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles pour la formation de professionnels à hautes valeurs ajoutées. Ce travail de révision contribue ainsi à la dynamique de transformation portée par la HELHa et se veut à la fois structurant, cohérent et évolutif.

Afin d'éclairer la mise en œuvre de ces actions, le plan actualisé est précédé d'une note contextuelle qui expose les grands enjeux internes et externes qui traversent actuellement notre formation. Cette note vise à rendre lisibles les dynamiques en cours et à offrir un cadre de lecture pertinent aux actions qui en découlent.

Concrètement, le plan stratégique 2022-2027 de la HELHa, dans lequel s'ancre ce nouveau plan d'action, s'articule autour de cinq axes prioritaires, chacun déployé dans une perspective d'engagement actif et transversal :

- L'accompagnement des étudiant-e-s
- L'accompagnement des membres du personnel
- La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel
- La qualité des infrastructures
- La formation continue et la recherche

Chaque action présentée dans ce plan est rattachée à l'un de ces axes et se décline selon les éléments suivants :

- Le thème stratégique de référence
- La description de l'action envisagée
- Les résultats attendus
- Les conditions spécifiques de mise en œuvre
- L'échéance de réalisation

Afin de soutenir le suivi opérationnel, les actions sont également classées selon leur degré de finalisation, le temps estimé pour leur finalisation par l'équipe pédagogique, et leur éventuelle récurrence.

Cette catégorisation permet une priorisation réaliste et partagée, en tenant compte du rythme de travail de l'équipe et des ressources mobilisables.

Enfin, afin d'assurer une cohérence avec les démarches qualité menées dans l'ensemble des départements de la HELHa, ce plan repose sur l'outil de pilotage institutionnel LOIQ, mis à disposition par la Cellule Qualité de la Haute École.

Ce plan actualisé constitue un levier essentiel pour garantir la qualité et la pertinence de notre formation, soutenir l'engagement de notre équipe pédagogique, et renforcer les liens avec notre environnement professionnel.

## Note contextuelle au plan de suivi de la qualité de la formation de Bachelier Éducateur spécialisé

Cette note contextuelle vise ainsi à offrir une lecture transversale des évolutions en cours, afin d'alimenter une stratégie de pilotage qualité ancrée dans la réalité de notre formation, lucide face aux défis à relever, mais également mobilisatrice quant aux opportunités à saisir pour renforcer la cohérence, la visibilité et la pertinence du Bachelier Éducateur Spécialisé au sein de la HELHa et dans son environnement professionnel.

En équipe, nous avons identifié trois éléments contextuels majeurs pour la formation, chacun porteur à la fois d'opportunités et de défis :

### 1. Un cadre institutionnel en mutation : entre gouvernance renouvelée et relocalisation

Le nouveau plan de gouvernance mis en place par la HELHa en 2024-2025 redessine les contours des responsabilités au sein des directions, en regroupant les formations par domaines. La section Éducateur spécialisé a ainsi été intégrée dans un nouveau département aux côtés de la formation Assistant Social. Ce changement offre des opportunités de mutualisation des pratiques et de synergies pédagogiques. Toutefois, il génère aussi un éloignement des formations en pédagogie, avec lesquelles des échanges et projets conjoints existaient historiquement.

La migration vers un nouveau programme informatique cadre pour la gestion administrative des étudiants, couplée à une réorganisation des services transversaux – en particulier du secrétariat –, entraîne une modification profonde des processus de travail entre les dimensions administrative et pédagogique de la formation.

Par ailleurs, le déménagement prévu de notre implantation de Gosselies vers le nouveau Campus de Charleroi Centre, le campus « Notre-Dame » en septembre 2026 constitue une transformation majeure. Si cette relocalisation représente une opportunité en matière de qualité d'infrastructure et de regroupement institutionnel, elle bouscule également les repères de notre population étudiante, ainsi que les membres du personnel. Le suivi qualité devra donc intégrer ces enjeux de territorialité, d'accessibilité et de continuité pédagogique.

### 2. Une réflexion sectorielle renforcée : les travaux de l'ARES et le rapprochement ES-AS

Le groupe de travail de l'ARES, actif en 2024-2025, met en évidence la nécessité d'une réflexion approfondie sur les formations professionnalisantes dans le champ social et psycho-éducatif. Son rapport souligne une porosité croissante entre les métiers du social et ceux de l'éducatif, tout en réaffirmant l'importance de préserver des identités professionnelles distinctes et complémentaires, notamment pour les éducateurs spécialisés (ES) et les assistants sociaux (AS). Il relaie également les attentes du terrain, qui portent notamment sur l'allongement des stages, le développement des compétences en gestion de projet, la posture réflexive et le travail en interdisciplinarité.

En parallèle, la réorganisation structurelle de la HELHa en 2024 a conduit au passage de sept à quatre départements, regroupant désormais les formations ES et AS au sein d'un même département « Éducation et Social ». Ce regroupement s'accompagne d'un portefeuille de direction unifié pour les deux cursus dans le bassin de Charleroi, renforçant encore leur proximité institutionnelle. Dans le même temps, la section éducateur spécialisé s'éloigne des formations d'enseignants, avec lesquelles des interactions pédagogiques étaient auparavant fréquentes. Ce contexte invite à penser de nouveaux modes de collaboration pour préserver un lien pertinent et fécond avec ces formations.

Dans ce cadre, notre plan qualité doit assurer une reconnaissance claire et lisible du métier d'éducateur spécialisé, en alignant notre programme sur son référentiel professionnel. Il s'agira également de développer des synergies pédagogiques avec les autres formations du département, en particulier la formation AS, dans une logique de complémentarité plutôt que de fusion.

### **3. Des tensions sur le marché de l'emploi : pénibilité, pénurie et concurrence**

Le métier d'éducateur spécialisé connaît une attractivité en baisse, en lien avec la pénibilité croissante du travail, la surcharge administrative, l'usure empathique et le manque de reconnaissance. Ces réalités sont largement documentées par les partenaires du secteur (CPAS, Aide à la jeunesse, services résidentiels), comme l'a montré le rapport de l'ARES. Parallèlement, de nouvelles formations connexes (Bachelier Accueil et Éducation du Jeune Enfant, Bachelier Activité Physique Inclusive et Prévention Santé) émergent et viennent concurrencer indirectement les diplômés ES sur certains segments du marché.

Dans ce contexte, la section doit piloter sa qualité avec une attention particulière à la lisibilité du diplôme, à l'identification professionnelle des étudiants, et à l'adéquation entre compétences acquises et réalités du terrain.

**Plan des actions en cours/ à mener**

Le thème stratégique de référence	La description de l'action envisagée	Les résultats attendus	Les conditions spécifiques de mise en œuvre	Responsable de la mise en action	L'échéance de réalisation	Autre remarque	Indicateurs
L'accompagnement des étudiant-e-s	Rédaction des cahiers des charges pour chaque activité d'apprentissage et chaque mission liée à la section	Meilleure communication des contenus de la formation lors d'un changement de titulaire Visibilité sur les trajectoires pédagogique entre les différentes AA	/	Les enseignants Le comité de pilotage pédagogique de la section (anciennement Conseil de Section)	30/06/2026	Tâches déjà partiellement réalisée	Pourcentage de cahiers des charges rédigés par rapport au nombre total d'activités d'apprentissage (cible: 100% d'ici 30/06/2026)
L'accompagnement des membres du personnel	Rédaction des cahiers des charges chaque mission liée au fonctionnement de la section	Meilleure communication des attendus et des cadres de chaque mission Pérennisation des missions cadres nécessaire au fonctionnement de la section	/	Le comité de pilotage pédagogique de la section	30/01/2026	Tâche déjà partiellement réalisée	Taux de couverture des missions essentielles au fonctionnement de la section
L'accompagnement des étudiant-e-s	Implémenter l'IA, sa gestion et son usage tant dans les pratiques pédagogiques des enseignants (entre autres en matière d'évaluation) que dans	Usage pertinent de l'IA dans les pratiques pédagogiques et les pratiques d'évaluation Veille concernant l'usage de l'IA dans le métier d'éducateur	Collaboration accrue avec la CAP de la HELHa	Les enseignants Le comité de pilotage pédagogique de la section	En continu	Tâche déjà partiellement réalisée	Existence d'un référentiel sur les usages éthiques de l'IA dans le métier d'éducateur

	les contenus de formation	Formation des étudiants aux usages de l'IA dans leur métier					
L'accompagnement des membres du personnel	Création d'un processus d'accompagnement des nouveaux collègues et des supports nécessaires à cet accompagnement	Formation des nouveaux collègues autour de : - ses contenus de cours et leur organisation - le métier d'Educateur Spécialisé - l'accompagnement méthodologique des TFE - les visites de stage - la culture de l'équipe	Prise en charge de l'accompagnement par différents groupes de collègues Création de missions d'accompagnement spécifiques	Le comité de pilotage pédagogique de la section Le référent RH La coordination La DAE	30/06/2026	Tâche déjà partiellement réalisée	Nombre d'heures de mentorat/accompagnement fournies par collègue
L'accompagnement des étudiant·e·s	Evaluation des modifications du cursus opérés en 2022 : - filiarisation - évaluations intégrées - regroupement des AA en UE  Plus globalement : Evaluation continue du PED	S'assurer que le processus de formation permet de développer les compétences requises au niveau du référentiel de formation et sur le terrain  S'assurer de la cohérence entre le programme de formation et les besoins et pratiques du terrain professionnel	Enquête auprès des étudiants, des enseignants et des professionnels  Mission attribuée clairement dans le cahier des charges du Comité de pilotage pédagogique de la section (anciennement	Le comité de pilotage pédagogique de la section	30/01/2026	Tâche partiellement réalisée	Nombre d'ajustements apportés suite aux évaluations

			conseil de section)				
L'accompagnement des étudiant-e-s	Développer un outil pour évaluer l'ensemble du parcours de l'étudiant au niveau pédagogique : parcours de stage, objectifs de formation, PAE, etc.	Création d'un portfolio administratif pour centraliser le parcours pédagogique de chaque étudiant	Mission attribuée clairement dans le cahier des charges du Comité de pilotage des stages	Le comité de pilotage pédagogique de la section  Le service administratif aux étudiants	31/10/2025	Tâche en lien avec l'implémentation du nouveau logiciel administratif	Nombre d'étudiants utilisant activement le portfolio
La formation continue et la recherche	Implémenter la nouvelle politique de formations continue, développer la mutualisation des acquis de ces formations dans l'équipe	Création d'un espace numérique et d'un processus de diffusion des acquis liés aux formations continues de l'équipe		Le coordinateur du catalogue de formations Le relais départemental CERE La direction de département	30/06/2026		Nombre de formations continues suivies par les membres de l'équipe
La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel	Gérer les impacts de la nouvelle gouvernance sur le pilotage et l'organisation de la formation	Descriptions des processus et des espaces collaboratifs nécessaires au fonctionnement de la section Mise à jour du projet pédagogique pour réaffirmer les valeurs de la section		La coordination pédagogique et au comité de pilotage pédagogique de la section en collaboration avec la Direction Aux Enseignements	30/06/2025	Tâche partiellement réalisée	Existence d'un projet pédagogique actualisé

Les actions terminées et à maintenir dans le temps (récurrence)

Le thème stratégique de référence	La description de l'action envisagée	Les résultats attendus	Les conditions spécifiques de mise en œuvre et les acteurs concernés
La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel	Garantir la représentativité des EEE	Taux de participations des étudiant supérieur à la moyenne institutionnelle	Référents de classe : Continuer la communication autour des campagnes et des résultats Dégager un temps spécifique dans les groupes classe pour réaliser les EEE, Comité de pilotage pédagogique : Continuer à diffuser formellement les action mise en place après l'analyse des EEE
La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel	Garantir la place des étudiants dans les espaces de concertations	Représentation des étudiants dans le Comité de pilotage pédagogique de la section, dans les Conseil d'implantation	Référents de classe : Continuer la communication autour des rôles et fonctions des représentants étudiants, des délégués de classe DAE, coordination : Fournir l'agenda et les OJ des réunions de l'année, ...
L'accompagnement des étudiant-e-s	Garantir les liens entre les étudiants et les institutions	Faciliter la rencontre entre les étudiants et de potentiels lieux de stage, Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants a	Référent partenaires professionnels : Mise en place du JOB DAY 1an sur 2 (déjà 2 éditions réalisées)
La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel	Maintien de la représentativité de la section dans les différents espaces de participations au sein de la HE	Reconnaissance de la section en tant que partie prenante dans le domaine et dans la Haute Ecole	Représentants élus de la section, coordination de la section, DAE et tout membres de l'équipe intéressé : Participation à des sous-groupes de travail Haute Ecole, participation et représentation au Conseil de département, et dans d'autres espaces institutionnels.
L'accompagnement des étudiant-e-s	Maintenir une vigilance concernant l'adéquation des stages avec les besoins de formation et les besoins du terrain	S'assurer des possibilités de stage en adéquation avec les évolutions du métier et des besoins en termes d'employabilité	Comité de pilotage des stages dont les missions sont clarifiées dans un cahier des charge (gestion de la cohérence des stages, de leur progressivité, de leur évaluation, monitoring des difficultés pédagogiques rencontrées lors des stages, monitoring des difficultés de nos étudiants pour trouver des stages, etc.)
L'accompagnement des étudiant-e-s	Maintenir une vigilance concernant la qualité des contenus et des références théoriques des différentes activités d'apprentissages	S'assurer de l'évolution constante des contenus et de l'implémentation des nouvelles références théoriques dans les différents champs disciplinaires	Mission attribuée clairement dans le cahier des charges du Comité de pilotage pédagogique de la section (anciennement conseil de section)

L'accompagnement des étudiant-e-s	Continuer à maintenir des liens avec nos alumnis	Présence de nos alumnis dans les espaces de rencontres, les lieux de concertations, les lieux de rencontres et d'échanges autour de la formation	Référent partenaires professionnels, comité de pilotage pédagogique, comité de pilotage des TFE : Invitations récurrentes à des séminaires, des moments de partages etc.
L'accompagnement des membres du personnel	Maintenir les moments de partages, d'échanges de bonnes pratiques et de travail collaboratif entre les membres de l'équipe éducative	S'assurer que des espaces sont présents dans les calendriers officiels et dans les agendas des membres de l'équipe	Coordination pédagogique, comité de pilotage pédagogique, horairiste : - Moments récurrents au calendrier : mise au vert, plénière de septembre, de juin - Moments suscités dans les agendas des collègues pour travailler par AA et par UE - Descriptions des missions de différents organes collaboratifs pour le fonctionnement de la section (comité de pilotage des stages, comité de pilotage du TFE, etc.)
L'accompagnement des étudiant-e-s	Continuer à avoir une veille sur les besoins professionnels et l'évolution des cadres législatifs autour de la profession	Développer des contenus de cours en phase avec le métier Aider à garantir l'intégrité de la profession	Chaque membre de l'équipe éducative, le référent partenaires professionnels, la coordination, le comité de pilotage pédagogique de la section : Participation à différentes réunions (plateforme de formateurs, lobbying) Echanges avec le monde professionnel
L'accompagnement des étudiant-e-s	Maintenir la cohérence entre la formation proposée pour le TFE et les attentes à la fin du cursus en termes de niveau de formation	Production de TFE de niveau 6 européen	Comité de pilotage des TFE dont les missions sont clarifiées dans un cahier des charge (gestion de la cohérence des contenus des cours de méthodologie, de leur évaluation, du processus d'évaluation du TFE, etc.)
La gouvernance, le développement et le rayonnement institutionnel	Favoriser la représentativité des étudiants dans l'OEH	Accompagner et promouvoir les actions des représentants des étudiants	Le service T (service d'accompagnement transversal aux étudiants)
La formation continue et la recherche	Prendre une place dans le CEREF : - création d'un catalogue de	Augmenter l'intérêt de l'équipe envers la recherche et la formation continue	Le DAE, le relais Ceref du département, le coordinateur du catalogue de formations continues de la section, le comité de pilotage

	formations continues spécifiques aux éducateurs	Développement de l'offre de formation et implémentation du catalogue de formations continues dans la nouvelle gouvernance du CEREF	pédagogique de la section, la coordination pédagogique
--	---	--	--

**Action précédemment dans le plan mais abandonnées**

Le thème stratégique de référence	La description de l'action envisagée	Condition de l'abandon
L'accompagnement des étudiant·e·s	Augmenter l'hétérogénéité des nos étudiants – travailler sur le recrutement	Les méthodes d'inscriptions, la communication visant le recrutement de nos étudiants, etc. sont maintenant des enjeux institutionnels. Les leviers d'action pour développer l'hétérogénéité au niveau du cursus sont minimaux. De plus, cet enjeu n'est plus une priorité de la section.