

TABLE RONDE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Groupe de travail 'Ouverture à la Société' : Rapport final

Ont contribué aux travaux :

Anne-Françoise VANGANSBERGT (CSC) - Calogero CONTI (UMONS) - Pierre WOLPER (ULg) - Marie Noëlle REMION (UCL) - Serge JAUMAIN (ULB) - Alain CONTENT (ULB) – Bart JOURQUIN (FUCAM) - Michel VAN KONINCKXLOO (Observateur CPEONS) - Denis DUFRANE (HECFH) - Michel VAN LIESHOUT (HE GALILEE) - Françoise KLEIN (SAINT-LUC) - Vincent CARTUYVELS (LE 75) - Philippe PIERARD (IEPSCF Thuin) - Valérie POLSENAERE (UNECOF) - Nicolas GORTZ (FEF) - Roland CZICHOSZ (CGSP) - Christiane CORNET (CGSP) - Benoît STOFFEN (CSC) - Fabienne DUFOUR (CSC) - Marc MANSIS (SLFP) - Arlette VANWINKEL (SLFP) - Grégory CORMANN (Corps scientifiques) - Chantal KAUFMANN (AGERS) - Christian BAYI (Commissaire Universités) - Michel GOMEZ (Commissaire Hautes Ecoles) - Freddy COIGNOUL (AEQES) - Jean-Pierre MALARME (CEF) - Albert RENARD (AEF-Europe) - Mélanie DELBASCOURT (AEF-Europe) - Catherine DEVLAMMINCK (AEF-Europe) - Véronique HALLOIN (FNRS) - Didier PAQUOT (UWE) – Pierre VILLERS (SPW) - Alain GILLIN (SPW) - Etienne GILLIARD (CFWB - DRI) – Françoise de VIRON (CIUF-VAE) - Arnaud SALMON (CIUF-VAE) - Eric VANDAMME (CGHE-VAE) - Thierry LOTHAIRE (CGHE-VAE) - Kevin GUILLAUME (AGERS)

Secrétaire : Salvatore ANZALONE

Compte tenu de la diversité des thématiques qui pourraient être traitées par ce Groupe de travail, il a été procédé, lors de la première réunion du 12 janvier, à un large tour de table qui a permis de retenir **cinq thématiques**. Il a également été décidé de recourir, pour chacune des thématiques traitées, à **certain experts** qui ont été entendus lors des réunions du 19, du 28 janvier et du 10 mars. Les rapports (intermédiaire et final) ont été adoptés lors des séances du 5 février et 25 mars 2010.

1 : La Qualité dans l'enseignement supérieur

- 1A- Perception des procédures actuellement mises en place
- 1B- Coexistence de plusieurs procédures d'évaluation de la qualité
- 1C- Suivi du processus qualité au sein des institutions
- 1D- Indicateurs et critères d'évaluation de la qualité utilisés

Expert :

- *Agence Qualité (AEQES) : M. Freddy COIGNOUL (Président)*

2 : Mobilité et relations internationales

- 2A- Mobilité de nos étudiants
- 2B- Mobilité de nos personnels
- 2C- Relation entre mobilité, structure et financement
- 2D- Relations internationales et attractivité de notre enseignement

Experts :

- *AEF-Europe : M. Albert RENARD (Directeur) - Mme Mélanie DELBASCOURT (Attachée - Conseil supérieur de la mobilité) et Mme Catherine DEVLAMMINCK (Gestionnaire – Erasmus)*
- *CFWB : M. Etienne GILLIARD (Directeur - Relations internationales)*

3 : Valorisation du potentiel humain

3A- Les interactions avec le monde du travail

3B- LifeLong Learning

Experts :

- CEF : M. Jean-Pierre MALARME (*Chargé de mission*)
- VAE : Mme Françoise de VIRON et M. Arnaud SALMON (*CIUF-VAE*)
- VAE : M. Eric VANDAMME et M. Thierry LOTHAIRE (*CGHE-VAE*)

4 : Service à la société – Aspects économiques

4A- Recherche et service à la collectivité – Interaction avec le monde économique

4B- Retombées de la recherche et du service à la collectivité au sein des institutions

4C- Accentuation de l'effort de recherche par l'intégration de nouveaux acteurs

Experts :

- FNRS : Mme Véronique HALLOIN (*Secrétaire générale*) ;
- SPW : M. Pierre VILLERS (*Inspecteur général f.f. - Département des programmes de recherche*) et M. Alain GILLIN (*Directeur f.f. - Département des programmes de recherche*) ;
- UWE : M. Didier PAQUOT (*Economie – Affaires européennes – Commandes publiques – Recherche et développement*)

5 : Autres aspects du processus de Bologne

Experts :

- AGERS : Mme Chantal KAUFMANN (*Directrice générale*) et M. Kevin GUILLAUME (*Attaché*)

Il a également été décidé que l'objectif poursuivi était **d'établir une « photographie » représentative de la position des membres du Groupe**, celle-ci portant sur le relevé des principaux points forts et points faibles ainsi que sur l'expression de propositions concrètes se rapportant à ces différentes thématiques.

Après les différentes réunions, les membres du groupe ont été invités à soumettre leur **avis par écrit**. Un document reprenant de façon exhaustive tous les avis émis a servi de base à l'élaboration d'une première synthèse, également inspirée par **les interventions des participants et les avis des experts**.

Les idées principales de cette synthèse ont été présentées par les co-présidents et débattues au sein du groupe. Sur cette base, les co-présidents et le secrétaire ont rédigé une proposition de rapport qui a été soumise aux membres du Groupe.

Thématique 1. : La Qualité dans l'enseignement supérieur

1.1. Objectifs

- L'objectif premier doit porter essentiellement sur une **évaluation formative** devant conduire à l'amélioration progressive des pratiques d'enseignement. Il faut mettre davantage l'accent sur le déploiement d'une réelle **culture de la qualité** plutôt que sur la mise en place d'une Assurance Qualité. Le processus d'évaluation de la qualité doit s'inscrire dans une **logique de progression**, et il convient donc également de mettre en place les outils pour **évaluer cette progression**.
- Il est important de maintenir une évaluation organisée par les **pouvoirs publics** pour garantir l'équité entre les institutions et l'indépendance du processus.
- L'exercice d'évaluation doit se limiter à une évaluation de la qualité et **ne pas évoluer vers un processus d'accréditation et/ou de labellisation**.
- Si des institutions choisissent de se soumettre à des procédures d'accréditation internationales (EQUIS, CTI,...) ou de labellisation (ISO,...), l'AEQES pourrait reconnaître toute ou partie des procédures mises en place à cette occasion, ou organiser une coévaluation pour éviter les double-emplois. A ce sujet, la situation actuelle prévoyant une possibilité sous certaines conditions de coorganisation d'un exercice d'évaluation apparaît satisfaisante.
- En ce qui concerne **l'évaluation de la recherche**, l'AEQES devrait se limiter à l'examen de quelques indicateurs (éléments factuels) qui peuvent impacter l'enseignement et la qualité de la formation. Certains membres du groupe sont défavorables à un processus structurel d'évaluation de la recherche ; la recherche étant en réalité évaluée par les pairs (soumission de projets, expertise des publications, ...).
- Certains membres attirent l'attention sur la **prochaine évaluation de l'AEQES** (début 2011) et sur sa possible inscription au sein du registre européen des agences d'évaluation (EQAR), dont la CfWB est un des membres fondateurs. Ils précisent également que le but de ce registre est d'éviter la prolifération d'agences (privées) non reconnues, même si des agences non nationales (telles que EQUIS par exemple) peuvent en faire partie après évaluation attestant du respect des European Standards and Guidelines (ESG).

1.2. Perception et acteurs

- Les procédures mises en place ont le mérite de créer de **réelles opportunités** pour procéder à une réflexion et analyse en profondeur sur les programmes existants.
- Selon certains membres, la **participation du personnel et des étudiants** n'est toutefois pas encore acquise. Les acteurs relatent des compréhensions et des attentes très différentes. Trop d'objectifs sont peut être poursuivis à la fois.
- Il serait nécessaire de prendre en compte la **perception particulière des étudiants** sur la notion de qualité. Celle-ci est également associée aux conditions quotidiennes, notamment en termes d'infrastructures et d'encadrement.
- Une **amélioration de la communication** apparaît souhaitable. D'une part, une démarche d'information des objectifs à l'intention des étudiants est souhaitée par ceux-ci. D'autre part, l'AEQES aimerait voir les délégués étudiants s'impliquer davantage à ses travaux.
- Il apparaît utile **de clarifier davantage les objectifs de l'évaluation interne et externe** et de mettre en avant l'objectif de réflexivité.

1.3. Processus et moyens

1.3.1. Indicateurs

- La liste des indicateurs, leur utilisation en « bouquets » et leur faculté d'aménagement constituent une **base satisfaisante** permettant d'estimer le service rendu, tout en assurant l'égalité entre institutions et la nécessité de prendre en compte leurs spécificités (pour autant que les Conseils qui doivent les ajuster s'y impliquent).
- Il faut toutefois prendre garde de **ne pas imposer de façon linéaire des critères d'évaluation** identiques s'adressant à des types d'enseignement très différents (université, HE, ESA, promotion sociale,...)
- Tous les indicateurs semblent être d'importance égale alors qu'il conviendrait de **mieux identifier les indicateurs incontournables** attachés aux résultats escomptés, à savoir en priorité l'amélioration de la formation des étudiants.
- Il est important de **ne pas ignorer les indicateurs utilisés internationalement** et exploités dans les classements des institutions (enseignement et recherche) mais il est indispensable de ne pas réduire la gestion des institutions à l'optimisation de ces indicateurs.
- Il manque un **descriptif explicatif des indicateurs** et de leur pertinence : certaines données sont parfois déjà disponibles par ailleurs ou difficiles à collecter. D'autre part, les indicateurs sont-ils en phase avec les orientations actuelles de l'Enseignement supérieur (des objectifs pédagogiques vers des compétences à acquérir) ?, ...

1.3.2. Rôle des experts

- Une majorité de membres pense qu'il serait utile que les experts émettent des **recommandations applicables**, contextualisées et en phase avec les marges de manœuvre possibles. Le processus sera d'autant plus crédible que les conclusions qui sont du ressort du Pouvoir organisateur ou du Gouvernement (normes d'encadrement, financement de la mobilité ou de la recherche, etc.) sont également rencontrées.
- Un **temps de formation préalable** (voir la première expérience menée dans le cadre de l'évaluation du cursus « préscolaire ») n'est-il pas nécessaire pour les experts externes (pour une meilleure connaissance du système éducatif CfWB) ?

1.3.3. Plan de suivi et moyens

- Il est crucial d'implanter une **démarche permanente** au sein des institutions, apte à permettre aux acteurs un travail progressif par le biais d'un plan de développement graduel de l'approche qualité.
- Se limiter à une évaluation décennale et élaborer un plan d'actions **constituent des outils insuffisants** pour assurer le suivi des 600 formations évaluées : un cycle de 8 ans comme en Communauté flamande serait souhaitable (voire moins, la moyenne européenne du cycle d'évaluation est de 6-7 ans).
- Moyens de l'AEQES
Il faut **renforcer le rôle de l'AEQES** (qui doit s'imposer comme la référence en CfWB) par l'octroi de moyens supplémentaires, principalement humains, afin notamment de lui permettre de raccourcir les délais d'évaluations et d'améliorer le suivi à distance pendant les années qui suivent une évaluation.
- Moyens des institutions
Il faut doter les institutions de **moyens supplémentaires**.
 - il n'y a actuellement pas ou peu de moyens pour mettre en place une **culture interne de la qualité**, à savoir réaliser l'exercice d'évaluation, concrétiser le plan de suivi, mettre en place les innovations et mettre en œuvre les conclusions (4/10 en HE et pas de budget spécifiquement dédié en Promotion sociale)

- **L'intégration de coordinateurs Qualité** de façon pérenne est également souhaitable (leur possibilités de formation apparaissant par ailleurs insuffisantes actuellement).

1.4. Utilisation des résultats de l'évaluation

- L'objectif d'une évaluation à seule portée formative est nuancé par certains membres. D'une part, il faut éviter que les indicateurs soient utilisés dans une démarche de comparaison et de mise en **concurrence**, mais d'autre part, un aspect « **contraignant** » n'est-il pas nécessaire?

Pour certains membres :

- Le refus d'une institution de se faire évaluer ou l'obtention de résultats négatifs sans aucune volonté d'amélioration doivent-ils simplement être constatés ou conduire à terme à des **remises en cause d'habilitations** « historiques » d'un établissement ?
- Le suivi est actuellement du seul ressort des Institutions, la responsabilité politique est actuellement inexistante décrétement. Doit-on viser **l'implication des responsables politiques** par la liaison du plan de suivi à mettre en œuvre au niveau de l'institution à un plan général (CfWB) ?

Pour d'autres :

- Il convient de veiller au **respect de l'autonomie** des Pouvoirs Organisateur et des institutions.
- Le résultat de l'évaluation **ne doit influencer en rien les modalités de financement** des institutions.
- La publication telle que prévue actuellement est-elle au final **un bon compromis** ? Elle pourrait s'avérer utile si elle constitue **un incitant** à la remise en cause et à l'amélioration des approches utilisées.
- La publication du rapport transversal devrait **précéder la publication** sur le site des rapports des institutions (car le rapport transversal apporte un éclairage utile à la lecture des rapports des institutions).
- Une possibilité de **recours** des institutions doit être prévue.

Propositions :

1. Tout en veillant à éviter le risque d'uniformisation, de gestion de l'institution réduite à l'optimisation des indicateurs et à maintenir la capacité d'analyse transversale, **clarifier les objectifs de l'évaluation interne et de l'évaluation externe** (actuellement, trop d'objectifs semblent être poursuivis en même temps) **et s'interroger sur la notion d'indicateurs** (importance égale ?, sélection ?, en phase avec les orientations actuelles et futures de l'Enseignement supérieur ?, ...);
2. **Assurer un temps de formation préalable des experts** (meilleure connaissance du système éducatif CfWB, contextualisation et possibilités d'application des recommandations, ...);
3. **Réduire la durée** (trop longue) **du cycle d'évaluation**;
4. **Renforcer le rôle de l'AEQES** (en tant qu'institution publique indépendante) par l'octroi de moyens humains supplémentaires;
5. **Doter les institutions de moyens supplémentaires** (en vue de pérenniser la fonction de Coordinateur Qualité, de mettre en place une culture interne de la qualité, de concrétiser le plan de suivi, etc.);
6. **Envisager les suites possibles à donner** (aspect contraignant) **à un exercice d'évaluation** en cas de refus de participation, en cas de résultats négatifs, ...;
7. **Prévoir une possibilité de recours des institutions**;
8. **Publier sur le site AEQES le rapport transversal avant (ou en même temps) que les rapports individuels des institutions**;

Thématique 2. : Mobilité et relations internationales

2.1. Attractivité de l'enseignement supérieur

- Notre enseignement manque d'attractivité parce que **ses spécificités et ses avantages sont peu connus à l'étranger**, notamment la qualité de son enseignement supérieur et la qualité de vie dans le pays.
- Il serait utile que **le pouvoir politique dégage**, en concertation avec les institutions d'enseignement supérieur, **ses priorités en matière de relations internationales** car notre visibilité doit être conforme à notre profil, à nos lignes de force et à nos objectifs.
- Il est important **d'améliorer la visibilité de notre enseignement** au plan européen et international.
L'intérêt est évident si on souhaite favoriser la mobilité IN en cours d'études (credit mobility) ou dans le cadre d'un troisième cycle plus orienté vers le recrutement de chercheurs de qualité. Cet intérêt est moins clair pour le premier et second cycle lorsqu'il s'agit d'une mobilité IN pour un cursus complet (diploma mobility): n'est-il pas « schizophrénique » de prôner d'un côté la libre concurrence ainsi que la liberté de circuler des étudiants et d'un autre côté, de limiter l'accès à certains cursus (décret non résidents, limitations induites par les questions de financement pour les étudiants hors UE,...) ?
- Pour certains membres, la CfWB se situe en-dehors des autoroutes mondiales de mobilité et d'attractivité étudiante que sont les USA, l'Australie et le SE asiatique. Pour d'autres, la qualité de l'enseignement supérieur délivré en Europe est de plus en plus reconnue internationalement et constitue l'un de ses atouts. La CfWB bénéficie à cet égard de la position centrale de la Belgique. Il est nécessaire de viser un public cible adapté à nos conditions de recrutement et d'échange. Une **approche globale impliquant tous les acteurs de l'enseignement supérieur est certainement à privilégier**. L'approche actuelle de la WBI s'inscrit dans cette logique : elle devrait toutefois se concrétiser par une distinction entre la mise en valeur de notre enseignement (WBE) et de notre recherche (WBR), en collaboration avec les différentes structures déjà en place (CIRI, FNRS, ...).

2.2. Mobilité des étudiants

2.2.1. Mobilité Out des étudiants

2.2.1.1. Mobilité out en cours d'études (credit mobility)

- Il est rappelé que **l'objectif de 20% de mobilité en 2020** (Communiqué de Leuven-Louvain-la-Neuve) doit être atteint au sein de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (ce qui autorise des fluctuations d'un pays à l'autre). Malgré le scepticisme qu'il soulève auprès de certains, cet objectif apparaît, pour d'autres, accessible compte tenu du fait qu'il s'agit des étudiants diplômés et qu'on y inclut la co-diplômation, les destinations hors Europe, ...
- Il serait utile de **disposer d'une analyse** quantitative et qualitative (probablement à réaliser par l'Observatoire de l'Enseignement supérieur) de la réalité de la mobilité dans l'enseignement supérieur. Celle-ci apparaît particulièrement méconnue et ne permet pas par exemple d'analyser en profondeur les obstacles à la mobilité, ou de déterminer l'impact des aides spécifiques, ...

- Les principaux freins à la mobilité en cours d'études sont notamment **d'ordre informatif, financier et culturel, institutionnel et organisationnel**.

Informatif

- Si l'objectif est « la mobilité en cours d'études pour tous », il faudrait d'abord en convaincre les étudiants. Or, il n'y a de leur part, généralement **pas de perception claire** de l'utilité de la mobilité. Cette méconnaissance est également parfois observée dans le chef de certains enseignants, alors qu'ils sont les premiers vendeurs de la mobilité auprès des étudiants.
- Pour améliorer cette perception, **un effort de communication** est nécessaire : il devrait s'appuyer sur des objectifs clairement énoncés et une sensibilisation des étudiants sur ce qu'ils peuvent objectivement tirer d'une telle expérience (enrichissement personnel, plus-value au moment de l'insertion socioprofessionnelle, ...).

Financier et culturel

- Certains étudiants ne peuvent se permettre la mobilité pour des **raisons financières**, voire culturelles.
- Il faut développer l'aide financière publique pour **garantir l'égalité d'accès** quel que soit le milieu socio-économique.
Certains membres du groupe contestent toutefois qu'à l'heure actuelle, la mobilité Erasmus, « ce n'est que pour les riches » et s'appuient sur une étude qu'il conviendrait de préciser et d'actualiser (Etude SONECOM - janvier 2007, à la demande de la Ministre SIMONET).
- En ce qui concerne le **Fonds d'aide à la mobilité étudiante** (FAME) (un des atouts de ce Fonds étant l'octroi d'une **aide inconditionnelle**), il faudrait :
 - s'assurer que la part réservée aux étudiants boursiers (50%) est suffisante (quid aussi des étudiants de la tranche origine modeste ?) ;
 - permettre à un étudiant de bénéficier du FAME une fois par cycle d'études et un maximum de deux fois au total (lors de la prochaine modification du décret régissant le Fonds d'aide à la mobilité étudiant) ;
 - mieux faire connaître les possibilités offertes par ce Fonds :
 - dont la création pousse les institutions à encourager la mobilité des étudiants boursiers de la CFWB ;
 - qui a été adapté pour financer la mobilité hors Europe (Asie, Amérique, etc.).
- Il serait souhaitable **d'encourager également la mobilité vers les pays du Sud** et les pays en voie de développement, notamment par le biais de bourses permettant des stages et des séjours de recherche. Ces bourses existent déjà partiellement au niveau de la Commission Universitaire pour le Développement (CUD), mais elles pourraient faire l'objet d'un financement complémentaire dans le cadre des activités de la coopération au développement.
- Un **soutien financier spécifique** aux institutions est nécessaire pour le recrutement du personnel lié à la gestion des relations internationales.

Institutionnel et organisationnel

- Il faut veiller à éliminer les éléments induisant une vue négative de la mobilité, en particulier, là où elle existe encore, la **réticence à reconnaître les crédits acquis à l'étranger**.
- La **non équivalence des timings des cursus constitue** une difficulté réelle, en particulier dans certaines filières. Certaines réponses peuvent être envisagées via notamment:
 - l'harmonisation nationale et européenne des **calendriers académiques** (dates de rentrée, ...).
 - **l'organisation effective en semestre**: la mobilité par semestre suppose l'organisation pendant le semestre de toutes les activités, y compris des examens. Une modularisation plus courte n'est guère envisageable au stade actuel et serait plutôt facteur de désordre, en particulier pour les cycles de base.
 - **l'assouplissement dans les hautes écoles des exigences administratives** liées aux calendriers académiques.
- Il importe que la négociation, la gestion et l'évaluation des partenariats de mobilité restent **du ressort des entités responsables** de la gestion des programmes. Toutefois, certains se demandent si l'on ne pourrait pas inciter les partenaires à une **mise en réseau** dans lequel tous les étudiants de la CfWB pourraient trouver un point de chute qui corresponde à leur choix (avec implication de l'AEF-Europe pour assurer la coordination et l'information qui devrait alors se voir doter de moyens humains supplémentaires).
- D'autre part, dans le cas particulier de **l'enseignement de promotion sociale**, les caractéristiques particulières des adultes fréquentant ce type d'enseignement ne favorisent pas l'engagement dans un projet de mobilité. Toutefois, une **mobilité « de proximité »** (région flamande et pays frontaliers) pourrait être envisagée dans le cadre de stages professionnels, d'immersion linguistique, ...

2.2.1.2. Mobilité out pour un cursus complet (diploma mobility)

- L'esprit de Bologne étant de favoriser la mobilité entre les cycles, il faut tout mettre en œuvre pour que notre **enseignement supérieur soit le plus attractif possible** pour les étudiants étrangers (notamment en 2e et 3e cycles), tout en **évitant d'imaginer des systèmes encourageant les étudiants à nous quitter** totalement après leur premier cycle.
- Par contre, il pourrait être intéressant de **soutenir le développement de cursus conjoints** avec des partenaires nationaux (Flandre ou Communauté germanophone), européens ou internationaux. Pour certains membres du groupe, la construction de cursus conjoints (masters européens par exemple) permettrait d'organiser une mobilité plus structurée mais elle suppose de revoir les contraintes légales en CFWB.

2.2.2. Mobilité In des étudiants

Mobilité in pour un cursus complet (diploma mobility)

- Pour la mobilité IN concernant un cursus complet, la **situation est paradoxale** en CfWB, la liberté de circuler des étudiants s'opposant à la **limitation de l'accès** à certains cursus.
 - Dans le cadre du **décret non-résidents**, cette limitation d'accès est la conséquence de contraintes et de limitations (par concours) décidées dans les pays voisins. Même si elle dispose d'un système très ouvert, la CfWB n'est pas en mesure d'accueillir, sans système de compensation entre Etats, les nombreux étudiants non-résidents.
 - Pour les étudiants hors UE, certains freins à l'ouverture sont relevés, notamment le **problème des droits d'inscription** (complémentaire ou spécifique) ainsi que le système des étudiants non finançables. Ne devrait-on pas revoir les conditions de non-finançabilité et les limitations (0,5 - 1%) ? Ou, ne faudrait-il pas que la coopération au développement intervienne pour **financer la formation de métiers indispensables au développement** (en particulier dans les domaines paramédical, agronomique, technique, etc.) ? Il importe dans ce dernier cas que l'enseignement supérieur hors universitaire soit reconnu comme partenaire à part entière (représentation dans les organes compétents, accès au financement fédéral, ...).
- **La CfWB a-t-elle les moyens** de financer le recrutement d'étudiants étrangers (qui ne doit pas se faire au détriment de la formation de nos étudiants par manque de moyens) ? Pour certains membres, une action de recrutement international mieux coordonnée et une promotion commune efficace à l'étranger impliquent un accord visant à **l'uniformisation des droits complémentaires à l'université**.

2.3. Mobilité des personnels

2.3.1. Mobilité Out du personnel

2.3.1.1. Quelle mobilité ?

- La mobilité du personnel doit **répondre à des nécessités et à des objectifs clairs** (projet personnel, formation, recyclage, suivi d'étudiants, mission confiée par l'institution, volonté de faciliter l'internationalisation de l'institution, ...).
- **La mobilité des personnels, en particulier enseignants et scientifiques, est essentielle** car :
 - **la mobilité des étudiants** passe aussi par la mobilité des personnels ;
 - elle s'inscrit dans la nécessaire internationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche : **une carrière de chercheur peut-elle s'envisager sans mobilité internationale ?**
 - elle permet de donner une plus grande **visibilité à nos institutions** d'enseignement supérieur.
- Il convient **d'élargir la notion de mobilité à l'ensemble des catégories de personnel**, et en fonction de l'objectif poursuivi, de proposer toutes dispositions appropriées.

- La **mobilité entre fonctions d'enseignement-recherche et carrière dans le secteur privé** peut aussi avoir un apport positif, par exemple en valorisation de la recherche, mais se heurte parfois à des obstacles en matière de règles d'évolution de carrière.
- D'autre part, si la mobilité devait s'avérer déterminante pour une carrière, **il ne faudrait pas qu'elle devienne un élément discriminatoire**. Il faudrait donner à ceux qui le souhaitent la possibilité d'y accéder (temps, moyens, possibilités d'accueil, ...).

2.3.1.2. Financement

- La **difficulté de remplacement du personnel OUT** est soulignée dans un contexte de ressources parfois insuffisantes. Il serait souhaitable d'y apporter une réponse structurelle :
 - Il faut que les institutions puissent **disposer des moyens suffisants** (en particulier pour assumer l'octroi de congés ou une mise en disponibilité partielle permettant de partager le temps de travail entre l'institution et un poste à l'étranger)
 - Le remplacement des personnels OUT devrait se faire **hors allocation globale**, éventuellement par la création d'un Fonds de la mobilité des personnels ?
- Il conviendrait également d'envisager **un financement structurel pour les missions nouvelles assumées par les enseignants** (en particulier en termes de suivi des étudiants en stage à l'étranger).

2.3.1.3. Statut et droits

- Revoir le dispositif réglementaire en matière de congés (semestre ou année), permettant des séjours à l'étranger, et dont la durée pourrait varier notamment en fonction du nombre d'années d'ancienneté de service (6 mois ou un an après 5 ou 10 ans d'enseignement, par exemple). Il serait nécessaire dans ce cas, de **préciser le statut pour l'agent en mission ou en recyclage à l'étranger**.
- Harmoniser dans un cadre européen **les statuts fiscaux et sociaux** des membres du personnel en mobilité, notamment au niveau de la portabilité des droits, pour leur assurer une **sécurité sociale de qualité**.

2.3.2. Mobilité In du personnel

- La **difficulté existe** d'attirer des chercheurs de qualité (compte tenu du peu d'attractivité des rémunérations offertes en CfWB) et des enseignants (en congé sabbatique) venant pour un ou deux semestres.
- Cependant, dans les universités, **certaines solutions peuvent être exploitées** (valorisation de la carrière académique étrangère à l'engagement, accueillir sous statut de 'visiteurs' des profs étrangers pour des enseignements, avec interventions dans leurs frais de séjour sur fonds propres réservés, respect de la Charte internationale du chercheur, ...).
- Il convient donc **de rendre visible ces attraits** et de les étendre aux autres institutions avec l'aide d'une administration performante.

Propositions :

1. **Définir des priorités politiques claires en matière de relations internationales** (objectifs ?, lignes de force ?, quel public ?, ...)
2. **Disposer d'une analyse quantitative et qualitative de la réalité de la mobilité** dans l'enseignement supérieur en CfWB (développer à cette fin l'Observatoire de l'Enseignement supérieur)
3. **Amplifier l'effort de communication** vis-à-vis des étudiants et du personnel (objectifs clairs, retour de l'expérience à l'étranger, ...)
4. **Mieux faire connaître et renforcer le financement de la mobilité** (aide financière publique, renforcement des bourses européennes, soutien pour le recrutement du personnel chargé de la gestion de la mobilité, auprès des étudiants boursiers et à revenus modestes, ...)
5. **Envisager la mise en réseau des partenaires** (avec le soutien de l'AEF-Europe) tant pour la promotion que pour la mise en commun de l'offre de mobilité
6. **Donner aux institutions les moyens de développer la mobilité des personnels** (congés réglementaires, pause carrière, portabilité des droits, ...)
7. **Assurer le remplacement des personnels OUT hors allocation globale**, éventuellement par la création d'un Fonds de la mobilité des personnels
8. **Promouvoir l'attractivité de la CfWB à l'étranger** (volets enseignement et recherche)
9. **Etendre la collaboration avec le secteur de la coopération au développement** (intervention dans le financement, place de l'enseignement supérieur non universitaire, ...)

Thématique 3 : Valorisation du potentiel humain

3.1. Problématique des stages

Qualité des stages

- Quel que soit le cursus, les périodes de stage constituent une composante essentielle d'une pédagogie centrée sur l'étudiant et visant à développer ses compétences. Ils doivent être **encadrés de façon professionnelle** : cela sous-entend un **contrat en bonne et due forme** entre les partenaires précisant les besoins et les attentes, **un suivi de l'étudiant** sur le terrain avec une mesure concrète de ses progrès, une intervention **objective et préalablement connue dans la réussite** et **l'avantage** que peut en tirer la structure d'accueil.
- Un stage ne doit toutefois être imposé que si on en a bien défini les **objectifs pédagogiques** et s'il peut être organisé dans de **bonnes conditions** pour tous les étudiants.
- Le stage contribue à favoriser l'insertion socio-professionnelle. Il ne doit toutefois pas viser l'employabilité immédiate mais participer aussi au **développement d'un esprit citoyen responsable**, rendant ainsi l'étudiant capable d'une adaptation aux évolutions de plus en plus rapides de notre société.

Disponibilité de stages

- Dans certains domaines, il existe une **difficulté réelle à trouver des stages** : certains étudiants ne peuvent accéder aux stages par manque de place dans certaines filières (filières médicales, ...) ou suite aux réticences des maîtres de stage qui estiment perdre leur temps (filières pédagogiques, ...).
- L'idée (non partagée par tous les membres du groupe) a été émise **d'adopter certains incitants** à l'intention des entreprises acceptant des stagiaires, ce qui pourrait permettre de trouver une solution au manque de stages.
- Tant les **services publics** (a fortiori si le stage découle d'un programme de formation décrété par la CfWB) que les entreprises privées doivent être davantage responsabilisés dans l'offre de places de stages.

Relation avec les milieux d'accueil

- Malgré un fort investissement des équipes pédagogiques, il apparaît **difficile** de construire en partenariat avec le monde du travail, **un niveau de qualité constant** et pérenne des stages.
- Plusieurs pistes ont été évoquées pour améliorer la relation stage-entreprise-institution. Elles consistent notamment :
 - à favoriser une plus grande cohérence entre formation et emploi en **consolidant le partenariat entre mondes académique et professionnel**, en particulier en amenant celui-ci à s'intéresser davantage à la formation (participation à la composition de certains programmes de cours par exemple) ;

- à mieux définir dans les institutions, la **fonction de responsables de stage**, en vue de leur valorisation et de leur reconnaissance en termes de charge ;
- à **évaluer la qualité des stages réalisés** ;
- à financer des **appels à projets sur l'insertion professionnelle** (à l'instar de ce qui est proposé pour la pédagogie de la réussite).
- Les stages favorisant l'insertion socio-professionnelle, l'offre de formation doit idéalement **prendre en compte les besoins locaux et sociétaux**.

3.2. LifeLong Learning

- Le concept du LifeLong Learning recouvre un **ensemble diversifié de réalités**, à savoir :
 - des cours spécifiques à horaires décalés ou aménagés (conduisant ou non à l'obtention de grades académiques) ;
 - des publics spécifiques (adultes en reprise d'études, seconde chance, post gradués, personne ayant une expérience professionnelle,...) ;
 - des objectifs multiples (mise à jour de connaissance, préparation à de nouveaux métiers, acquisition d'un diplôme, valorisation des acquis de l'expérience, ...).
- A l'exception notable de l'enseignement de promotion sociale (qui, selon certains, pourrait se voir confier la responsabilité de cette organisation), les conditions et les exigences d'un enseignement spécifique destiné à un public adulte, selon des horaires compatibles avec une activité professionnelle, dûment pourvu en moyens humains et financiers et conduisant à des titres valorisables, **ne sont pas rencontrés** dans les universités, dans les hautes écoles et dans les Ecoles supérieures des Arts.
- Il ne s'agit pas seulement d'intégrer la formation continue dans les universités, hautes écoles et Ecoles supérieures des Arts, mais bien **d'intégrer cette notion d'apprentissage tout au long de la vie, dans leur culture, leur stratégie et leur organisation**.
- Il serait nécessaire de **lancer un travail de réflexion** en Communauté française sur un système de LLL spécifique, en connexion par ailleurs avec l'enseignement à distance.
- Une **approche inter-institutionnelle, faisant intervenir l'ensemble des acteurs, est à privilégier**. A cet égard, le projet FSE-VAE-Universités (mis en place au niveau du CIUF et des 3 Académies) et le projet FSE-VAE-Hautes Ecoles (mis en place au niveau du CGHE) sont exemplaires de la logique à privilégier. Sur la base de ces expériences, la réflexion relative au système de LLL spécifique à lancer au sein de la Communauté française devrait tenir compte des constats et pistes suivants :
 - En universités, Hautes Ecoles et ESA, les acquis professionnels et personnels peuvent être **valorisés** en vue d'une admission ou d'octroi de dispenses et **non pas validés** pour la délivrance d'un titre de compétences (Promotion sociale) ou pour la diplomation (certains pays européens).
 - Les jurys des programmes visés par les candidats sont **actuellement souverains** dans le processus VAE. Si on peut dénombrer certains avantages de cette situation (égalité de traitement et uniformité dans les critères d'évaluation puisque même jury que pour la formation initiale, responsabilisation des jurys qui sont impliqués depuis la procédure d'admission jusqu'à l'évaluation finale), le revers de la médaille est la **faible transférabilité du dossier**. La question d'un jury unique par cursus implanté géographiquement ne rencontre pas, à l'heure actuelle, l'adhésion des différents partenaires.

- La VAE couvre les activités de rédaction d'un dossier, d'explicitation des acquis, de passation des épreuves, ... **L'octroi de crédits ECTS à cette phase d'accompagnement**, qui est une activité menée par les Universités ou Hautes Ecoles au même titre que les cours, permettrait d'intégrer pleinement dans les institutions les procédures VAE (cette piste n'est pas partagée par tous les membres du Groupe).
- Les 2 plates-formes VAE actuelles jouent un **rôle** d'observatoire, d'interface entre les institutions (Universités d'une part et Hautes Ecoles d'autre part), de facilitateur d'échanges entre les partenaires du même niveau et des autres niveaux dont les organismes d'insertion socioprofessionnelle, de garant du droit d'accès à la VAE et de promotion de la VAE. Elles ont également pour objectif d'harmoniser et de standardiser le processus mais uniquement pour les institutions relevant de leur champ de compétences.
- Si les plate-formes actuelles sont **compétentes pour les seules institutions** relevant de leur niveau, deux types de partenariats peuvent cependant être envisagés : des **partenaires relais** (permettant d'orienter au mieux le candidat en fonction des besoins exprimés) et des **partenaires méthodologiques** (envisagés notamment dans le cadre d'une collaboration).
- On observe dans la VAE, **l'émergence d'un nouveau métier, celui « d'accompagnateur VAE »** (nécessitant des moyens spécifiques). Par ailleurs, la mise en présence d'étudiants en reprise d'études et d'étudiants relevant de la formation initiale exige dans le chef de l'enseignant, une façon toute différente d'appréhender et d'organiser son enseignement (pédagogie différenciée). Cela exige donc une sensibilisation de tous les acteurs intervenant dans le processus à la connaissance de la VAE.
- Plusieurs autres pistes sont évoquées :
 - Évoluer vers un modèle d'organisation plus souple avec la possibilité de **modulariser des programmes** de façon à rencontrer les parcours individualisés des étudiants tout en veillant à la cohérence de leur parcours.
 - Le **renforcement et le financement** des activités d'information, d'orientation et de guidance dans l'élaboration de son programme d'études ainsi que des activités d'accompagnement durant les études à destination de tous ces profils.
 - **L'élargissement des plages horaires**, ce qui constituerait un changement majeur dans l'organisation du travail.
 - **La centralisation de l'offre** des divers enseignements offerts en LLL pour faciliter le choix et l'orientation.
 - La **pérennisation du dispositif d'accompagnement de la VAE** (actuellement jusqu'en 2013) et l'élargissement de ce type de dispositif à l'ensemble des portes d'accès à l'enseignement supérieur (passerelles, passage entre différentes institutions de formation,...)
 - Le **développement de lieux d'ouverture avec le monde professionnel, social et la société civile**. Ces interfaces devraient être formalisés et financés structurellement, afin notamment de faciliter la mise en place de partenariats, la définition des axes prioritaires de formations continuées ainsi que l'offre en terme d'enseignement et d'activités d'apprentissage.
 - La **pérennisation de procédures telles que celles qui aujourd'hui permettent l'octroi d'un financement à des besoins de formations spécifiques**. Sous certaines conditions (formations ayant fait leur preuve et destinées à un public de faible contribution participative), la période de trois ans devrait être étendue.

Propositions :

1. **Promouvoir l'encadrement professionnel des stages** (contrat, objectifs pédagogiques, encadrement, suivi, ...)
2. Tant les services publics que les entreprises privées doivent **être davantage responsabilisés dans l'offre de places de stages.**
3. **Evoluer vers un modèle organisationnel plus souple** adapté au LLL (modularisation des enseignements, élargissement des plages horaires, ...)
4. **Nécessité de lancer un travail de réflexion en Communauté française sur un système de LLL spécifique, en connexion par ailleurs avec l'enseignement à distance**
5. **Privilégier l'approche inter-institutionnelle de l'Education et de la formation tout au long de la vie,** faisant intervenir l'ensemble des acteurs, (centralisation de l'offre, mise en place de lieux de rencontre structurés entre institutions, monde professionnel, social et société civile, financement à des besoins de formations spécifiques, ...)
6. **Envisager la pérennisation des dispositifs d'accompagnement mis en place, notamment pour la VAE** ainsi que son élargissement à l'ensemble des portes d'accès à l'enseignement supérieur (passerelles, passage entre différentes institutions de formation,...)
7. **Revoir le dispositif décréteil** en vue de permettre un plus large accès sur base de la VAE. Lever la contrainte des 60 crédits par an particulièrement pénalisante pour un adulte en reprise d'étude ainsi que la limite d'âge donnant accès aux allocations d'études (bourses) et réfléchir à la pertinence d'une validation en crédits et/ou d'une certification –diplômation partielle ou totale pour les cours dispensés par VAE...
8. **Veiller au maintien des droits sociaux** pour les adultes en reprise d'étude (dispense d'activation chômage)
9. **Prévoir un financement spécifique** pour la VAE en vue de pourvoir en termes d'encadrement, d'accompagnement, de jurys...
10. **Reconnaître la création d'une nouvelle fonction d'accompagnateur VAE**
11. **Réfléchir entre les opérateurs afin de tendre vers plus d'harmonisation**

Thématique 4 : Service à la société – Aspects économiques

4.1. Les objectifs de la recherche (relations entre recherche et service à la collectivité)

- La recherche (dont l'objectif est la création du savoir dans un contexte international) a un lien certain avec les services rendus à la communauté et les travaux d'experts (troisième mission) dont l'objectif est de rendre des **services concrets et immédiats** à la société avec une portée plus régionale.
- Les institutions d'enseignement supérieur, financées par la collectivité, **se doivent de remplir cette troisième mission** parce qu'elles contribuent notamment à maintenir le dynamisme économique et l'emploi dans une région. De plus, il est nécessaire pour tout enseignant de l'enseignement supérieur de rester en prise directe avec la société et le monde du travail (veille scientifique et technologique, encadrement de stages et TFE, service à la collectivité et recherche appliquée, ...)
- Les pressions exercées par les « **rankings** » **présentent le réel danger** de déboucher sur une normalisation des stratégies et des pratiques de recherche, avec pour corollaire, un investissement moindre dans les services à la société.
- La vraie question n'est pas d'équilibrer recherche fondamentale et recherche appliquée, car la frontière qui les sépare est de plus en plus floue. Il s'agit plutôt d'assurer une continuité entre la recherche et sa valorisation par la mise en place par exemple au sein des institutions d'une gestion intégrée de ces deux dimensions tant au niveau décisionnel qu'opérationnel. Par contre, il est nécessaire de **définir des axes stratégiques porteurs de progrès pour la CfWB** (projet sociétal dans lequel les travaux peuvent s'inscrire), tout en garantissant aux chercheurs la liberté d'aller dans une autre direction s'ils le jugent utile.
- Concilier recherche de portée internationale et ancrage régional nécessite un **personnel de recherche stable et des programmes à long terme**.
- Les **synergies entre acteurs locaux, académiques et non académiques doivent être recherchées** et renforcées, à l'image de ce qui est fait pour les pôles de compétitivité et les programmes de recherche régionaux, ...
- Des efforts conséquents ont été entrepris par les institutions pour s'ouvrir au monde économique, qui apprécie cette évolution. Il conviendrait :
 - **d'intensifier la valorisation des résultats de recherche** (transferts technologiques, spin-offs, brevets, ...) : il s'agit plus de mettre en place les moyens nécessaires à la réaliser plutôt que de l'exiger ;
 - **d'aller au-delà de la seule 3^{ème} mission** : les entreprises émettent le souhait d'intensifier des partenariats en matière de formation (stages, formation continue, soft skills, ...) ainsi que d'une plus grande implication de l'enseignement supérieur dans les débats et enjeux régionaux.

4.2. Les moyens et les acteurs

- Financement :
 - Tous les partenaires déplorent **l'insuffisance des moyens investis dans la recherche**, même si on note, ces dernières années, une **augmentation des moyens** qui lui ont été octroyés.
 - Le souhait est formulé d'aboutir à une **meilleure coordination entre la RW et la CfWB**, notamment en matière de financement de la recherche.
 - La mise en place **de mécanismes transparents de sélection** de projets et d'évaluation spécifique est encouragée (évaluation ex ante, intermédiaire et ex post)
 - La **recherche en sciences humaines n'est pas suffisamment soutenue** : trop peu de programmes en sciences humaines portant sur de longues périodes sont proposés.

- Certains instruments de financement restent encore trop complexes et **lourds administrativement**.
- Certains membres du Groupe souhaiteraient une **meilleure transparence sur l'utilisation dans les universités des moyens générés par la défiscalisation**.
- Organisation de la recherche en HE et dans les ESA :
 - Il faut **éviter l'émiettement des efforts de recherche et la dispersion des moyens de recherche en CfWB**, le maître mot en matière de recherche étant la collaboration (voir ce qui existe notamment au niveau de LIEU, groupe des cellules interfaces organisé par le CREF).
 - Il faut toutefois **donner des moyens complémentaires aux HE et aux ESA pour leur permettre d'organiser la recherche**.
 - Il s'agit d'être conscient de **l'investissement personnel et collectif qu'induit la recherche** ainsi que de ses particularités et exigences (élaboration, conduite, suivi de projets, gestion financière, précarité des emplois des collaborateurs à la recherche).
 - Il faut **favoriser la collaboration entre universités, HE, ESA et centres de recherche**. Cette collaboration sur une **base locale apporte un plus**, notamment sur le plan des services à la société, par la mise en commun d'infrastructures et d'équipements, un meilleur soutien logistique et la définition de projets communs avec les entreprises de la région.

4.3. La gestion des ressources humaines de la recherche

- Valorisation du doctorat
 - Il y a **trop peu de valorisation et de reconnaissance du doctorat** dans les carrières des secteurs privé ou public.
 - Le profil des docteurs n'est **pas nécessairement directement valorisable** dans les entreprises. Il conviendrait d'en tenir compte dans le rôle des **écoles doctorales**, en y incluant autant que possible, la notion d'employabilité par le biais de formations en entrepreneuriat.
 - Le doctorat est certes valorisé au sein des universités (point de départ de tout parcours académique), mais il conviendrait aussi de le **valoriser directement dès son obtention (octroi du niveau B pour les assistants-docteurs ?)**.
- Valorisation de la 3^{ème} mission
 - La 3^{ème} mission est **insuffisamment valorisée** (notamment, les missions de conseil qui sont peu ou pas valorisées dans le parcours académique) alors que l'enseignement supérieur se doit de la remplir.
 - La 3^{ème} mission est aussi un excellent moyen de faire connaître et de valoriser, en dehors de l'Université, les recherches qui y sont réalisées.
 - Ne serait-il pas nécessaire de **faciliter les carrières mixtes** secteur privé/recherche-enseignement, en intégrant cette possibilité dans les conditions d'évolution de carrière ?

Propositions :

1. **Accentuer le partenariat entre RW et CfWB**, notamment en matière de coordination du financement de la recherche, ...
2. **Intégrer à la formation doctorale la notion d'employabilité**
3. **Mieux concilier la recherche de portée internationale et l'ancrage régional** par le renforcement de synergies entre les différents acteurs locaux (académiques ou non académiques) de la recherche
4. **Poursuivre l'ouverture (appréciée) au monde économique** : partenariats de recherche, valorisation des résultats, partenariats en matière de formation, ...
5. **Valoriser la 3ème mission**
6. **Eviter l'émiettement des efforts de recherche** et la dispersion des moyens de recherche
7. **Donner des moyens complémentaires aux HE et aux ESA pour leur permettre d'organiser la recherche**
8. **Favoriser la collaboration et les partenariats entre les acteurs** : Universités, Hautes Ecoles, ESA, entreprises.
9. **Valoriser et reconnaître le doctorat** (au sein même des universités, en entreprise, dans le secteur public...)
10. **Définir des axes stratégiques porteurs de progrès pour la CfWB** (projet sociétal dans lequel les travaux peuvent s'inscrire), la liberté étant laissée aux chercheurs d'aller dans une autre direction s'ils le jugent utile.
11. **Encourager la mise en place des mécanismes transparents de sélection** de projets et d'évaluation spécifique.
12. **Envisager la possibilité de faciliter les carrières mixtes** secteur privé/recherche-enseignement, en intégrant éventuellement cette possibilité dans les conditions d'évolution de carrière

Thématique 5 : Autres aspects du Processus de Bologne

Il ressort de l'évaluation menée tous les deux ans sur la mise en place du Processus de Bologne au sein des états signataires que la CfWB a accompli des **avancées significatives** dans la plupart des domaines.

5.1. Les crédits

La notion de crédits, transférables et modulables, renvoie à la notion d'année académique et à sa possible évolution (vers davantage de modularisation, vers une semestrialisation, ...).

En cas de mise en place d'un **système modulaire**, certains membres soulignent **le risque** d'allongement des études (sur la base de l'expérience italienne), les difficultés administratives et de suivi cohérent du programme, et la question du financement des études.

Pour certains membres, une solution intermédiaire entre l'année académique et la modularisation pourrait être apportée par la **semestrialisation effective**, qui suppose l'organisation au cours d'un semestre des cours et des examens liés.

5.2. La co-diplômation

Pour de nombreux membres, les diplômes conjoints constituent le **prolongement naturel** des échanges Erasmus mais aussi un élément important assurant l'internationalisation de l'enseignement de la CfWB.

Le développement de **cursus conjoints** avec des partenaires européens ou internationaux, qui contribue au renforcement de ces cursus (attrait), pourrait être soutenu et mener éventuellement à une **co-diplômation**.

Il apparaît toutefois nécessaire de **simplifier les procédures** car les contraintes légales imposées en CfWB constituent souvent des freins importants. La **reconnaissance** des diplômes conjoints devra également être facilitée.

5.3. Les outils de transparence multidimensionnels

Au niveau des outils de transparence multidimensionnels, le but des études en cours est d'aboutir à des **indicateurs pertinents** (de comparabilité) permettant aux institutions de se situer (à l'inverse des indicateurs de classement qui aboutissent à un « ranking »).

Les différents projets évoqués s'inscrivent dans cette perspective : le projet « u-map » visant à définir des critères multidimensionnels (recherche, internationalisation, accueil, ...) permettant à un établissement de se positionner par rapport à une grille de points, le projet AHELO mené par l'OCDE et centré sur les acquis d'apprentissage dans les programmes (projet à l'arrêt depuis un an environ), le projet « U-Multirank » visant à définir des critères multidimensionnels permettant de dresser la cartographie des Universités en Europe et de définir leurs profils afin de faciliter les collaborations entre les institutions (**objectif de classification des universités plutôt que de classement**).

Le développement des outils de transparence multidimensionnels devraient contribuer à améliorer la visibilité et la comparabilité entre systèmes. Toutefois, certains membres attirent l'attention sur le **risque d'une classification trop simpliste** des établissements d'enseignement supérieur (institution régionale ou internationale, institution d'enseignement ou de recherche, ...).

5.4. Le cadre des certifications

Plusieurs membres soulignent l'importance d'adopter en CfWB un **Cadre des certifications en traduisant les programmes en Learning Outcomes**, qui constituent les acquis d'apprentissage (en bout de formation). Il convient de distinguer cette notion de celle des compétences, qui sont en relation avec un référentiel métier.

Certains membres font allusion aux recommandations de l'avis 106 du CEF en vue de la construction d'un cadre francophone des certifications opérationnel en 2012. Il est également souligné qu'il conviendra ensuite d'obtenir, pour ce cadre, une validation externe.

La Direction générale (de l'Enseignement non obligatoire) prépare un questionnaire qui permettra aux institutions de préciser leurs besoins et leurs attentes en la matière.

Pour certains membres, cette notion de Learning Outcomes est particulièrement **importante au niveau de la mobilité** (car elle devrait faciliter la reconnaissance académique) et au niveau de la VAE (pour la valorisation des parcours professionnel et personnel).

5.5. La reconnaissance académique

En matière de reconnaissance académique, il convient de distinguer la **reconnaissance générique** (qui porte sur un niveau d'études et qui, au sein de l'Espace Bologne, devrait selon certains être accordée automatiquement) de la **reconnaissance partielle** (cas de la poursuite d'études à l'étranger sur la base d'un premier diplôme).

Certains membres attirent l'attention sur la nécessité de réfléchir sur le grade de Bachelier en CfWB dans le contexte du parcours des étudiants. D'autres estiment que ceci relève du groupe « Offre d'enseignement ».

Plusieurs membres du Groupe notent que les contraintes actuelles en matière de **reconnaissance sont trop lourdes** et qu'elles ne facilitent pas l'accueil d'étudiants internationaux. Ils relèvent également un **manque de lisibilité** qui pose des problèmes en termes de comparabilité des systèmes d'enseignement supérieur. Pour d'autres membres, la levée des obstacles institutionnels à la reconnaissance ne doit pas aboutir à une situation d'insécurité juridique.

Compte tenu du fait que le système 3-5-8 n'est pas entièrement généralisé, certains membres plaident, à la lumière du cas particulier de l'inscription en **Master complémentaire**, en faveur d'une **clarification et d'une adaptation de la réglementation** qui, pour d'autres, n'est pas nécessaire.

Même s'ils soutiennent les objectifs de facilitation des parcours et donc de lisibilité, certains membres **s'inquiètent toutefois d'aboutir in fine à un paysage trop normalisé et uniformisé** (par la suppression des particularités culturelles et idéologiques).

Propositions :

1. **Envisager la semestrialisation comme solution intermédiaire entre l'année académique et un système modulaire**
2. **Simplifier les procédures en matière de co-diplômation et faciliter la reconnaissance des diplômes conjoints**
3. **Adopter en CfWB un Cadre des certifications** par la traduction des programmes en Learning Outcomes
4. **Faciliter la reconnaissance académique** par la révision de la réglementation actuelle

Question 1 :

« Compte tenu du fait que les périodes de stage constituent une composante essentielle d'une pédagogie centrée sur l'étudiant et visant au développement de ses compétences, comment responsabiliser, plus que ce n'est le cas aujourd'hui, les milieux d'accueil, publics et privés, en matière de possibilités offertes aux étudiants ? »

Les principales pistes évoquées par le Groupe sont les suivantes

- **Professionaliser l'organisation des stages**, ce qui peut impliquer
 - un **contrat en bonne et due forme** entre les partenaires précisant les besoins et les attentes ;
 - un **suivi de l'étudiant** sur le terrain avec une mesure concrète de ses progrès ;
 - une **intervention objective et préalablement connue du stage dans la réussite**, en respectant le principe qu'un stage ne doit toutefois être imposé que si on en a bien défini les objectifs pédagogiques et s'il peut être organisé dans de bonnes conditions pour tous les étudiants ;
 - de mieux expliciter l'**avantage que peut en tirer la structure d'accueil** : les stages favorisant notamment l'insertion socio-professionnelle, l'offre de formation doit idéalement prendre en compte les besoins locaux et sociétaux ;

- **Consolider le partenariat entre enseignement supérieur et milieux d'accueil**, en particulier
 - en favorisant une plus grande cohérence entre formation et emploi ainsi qu'en amenant celui-ci à s'intéresser davantage à la formation (participation à la composition de certains programmes de cours par exemple) ;
 - en instituant de façon plus explicite dans les institutions, la fonction de responsables de stage, en vue de lui reconnaître valorisation et reconnaissance en termes de charge ;
 - en évaluant de façon concertée la qualité des stages réalisés ;

- **Elargir l'offre de stages**, notamment
 - **en procédant à une analyse objective des difficultés à trouver des stages** selon les filières concernées: en effet, certains étudiants ne peuvent accéder aux stages par manque de place dans certaines filières (filières médicales, ...), d'autres, suite aux réticences de certains maîtres de stage qui estiment perdre leur temps (filières pédagogiques, ...) ;
 - **en responsabilisant non seulement les entreprises privées, mais aussi essentiellement les services publics**, a fortiori lorsque le stage découle d'un programme de formation décrété par la CfWB ;
 - **en finançant des appels à projets sur l'insertion professionnelle** (à l'instar de ce qui est proposé pour la pédagogie de la réussite) ;
 - **en adoptant certains incitants** à l'intention des entreprises acceptant des stagiaires (cette idée n'est pas partagée par tous les membres du groupe).

Question 2.

Dans un autre ordre d'idée, et même si la discussion sur ce sujet existe déjà à d'autres niveaux, comment accentuer, en matière de recherche, le partenariat entre la Région wallonne et la Communauté Wallonie-Bruxelles et comment favoriser davantage encore la collaboration entre tous les acteurs ?

- La recherche a une portée internationale. Elle a un lien certain avec les services rendus à la communauté et les travaux d'experts (troisième mission) dont l'objectif est de rendre des services concrets et immédiats à la société avec une portée plus régionale. Les institutions d'enseignement supérieur, financées par la collectivité, **se doivent de remplir cette troisième mission parce qu'elles contribuent notamment à maintenir le dynamisme économique et l'emploi dans une région**. De plus, il est nécessaire pour tout enseignant de l'enseignement supérieur de rester en prise directe avec la société et le monde du travail. Les pressions exercées par les « rankings » présentent le réel danger de déboucher sur une normalisation des stratégies et des pratiques de recherche, avec pour corollaire, un investissement moindre dans les services à la société.
- **Il est nécessaire de définir des axes stratégiques porteurs de progrès** pour la CfWB (projet sociétal dans lequel les travaux peuvent s'inscrire), tout en garantissant aux chercheurs la liberté d'aller dans une autre direction s'ils le jugent utile.
- Le maître mot en matière de recherche est la collaboration. Les **synergies entre acteurs locaux, académiques et non académiques doivent être recherchées et renforcées**, à l'image de ce qui est fait pour les pôles de compétitivité et les programmes de recherche régionaux,...
 - Il faut **éviter l'émiettement des efforts** et la dispersion des moyens de recherche
 - Il faut toutefois **donner des moyens complémentaires aux HE et aux ESA pour leur permettre d'organiser la recherche**
 - Il faut favoriser la collaboration entre universités, HE, ESA et centres de recherche. Sur le plan des services à la société, **cette collaboration sur une base locale apporte un plus**, notamment, par la mise en commun d'infrastructures et d'équipements, un meilleur soutien logistique et la définition de projets communs avec les entreprises de la région.
- En ce qui concerne l'organisation de la recherche, il est important
 - d'aboutir, en particulier **en matière de financement de la recherche**, à une meilleure coordination entre la RW et la CfWB,
 - d'encourager la mise en place de **mécanismes transparents de sélection** de projets
 - de soutenir également la **recherche en sciences humaines** : peu de programmes en sciences humaines portant sur de longues périodes étant actuellement proposés.
- La 3^{ème} mission est insuffisamment valorisée (notamment, les missions de conseil qui sont peu ou pas valorisées dans le parcours académique) alors que l'enseignement supérieur se doit de la remplir.

Question 3.

Enfin, et encore une fois, ces questions ne sont ni exhaustives, ni à considérer avec plus d'égards que toutes les vôtres, comment mettre en place un processus d'évaluation de la qualité de notre système qui induise une véritable culture «qualité» dans nos différentes institutions ?

- Il est important de maintenir une évaluation organisée par les **pouvoirs publics** pour garantir l'équité entre les institutions et l'indépendance du processus. L'objectif premier doit porter essentiellement sur une **évaluation formative** qui doit mettre davantage l'accent sur le déploiement d'une réelle **culture de la qualité** plutôt que sur la mise en place d'une Assurance Qualité.
- Se limiter à une évaluation décennale et élaborer un plan d'actions **constituent des outils insuffisants**: un cycle de 8 ans comme en Communauté flamande serait souhaitable (voire moins, la moyenne européenne du cycle d'évaluation est de 6-7 ans).
- Il faut **renforcer le rôle de l'AEQES** par l'octroi de moyens supplémentaires, principalement humains, afin notamment de lui permettre de raccourcir les délais d'évaluations et d'améliorer le suivi à distance pendant les années qui suivent une évaluation.
- Il faut doter les institutions de **moyens supplémentaires** pour mettre en place une **culture interne de la qualité**.
- La perception des acteurs de terrain est apparue assez variable. Selon certains membres du Groupe, la **participation du personnel et des étudiants** n'est toutefois pas encore acquise dans les institutions, car les compréhensions et les attentes sont différentes.
Il serait nécessaire de prendre en compte la **perception particulière des étudiants** sur la notion de qualité. Celle-ci est également associée aux conditions quotidiennes, notamment en termes d'infrastructures et d'encadrement.
- Il apparaît utile de **clarifier davantage les objectifs de l'évaluation interne et externe**. Trop d'objectifs sont peut être poursuivis à la fois. Tous les indicateurs semblent être d'importance égale alors qu'il conviendrait de **mieux identifier les indicateurs incontournables** attachés aux résultats escomptés, à savoir en priorité l'amélioration de la formation des étudiants.
- Il faut toutefois prendre garde de **ne pas imposer de façon linéaire des critères d'évaluation** identiques s'adressant à des types d'enseignement très différents (université, HE, ESA, promotion sociale,...)
- L'objectif d'une évaluation à seule portée formative est nuancé par certains membres. D'une part, il faut éviter que les indicateurs soient utilisés dans une démarche de comparaison et de mise en **concurrence**, mais d'autre part, la question a été posée sur l'opportunité d'un aspect « **contraignant** » éventuel?
- La publication telle que prévue actuellement est-elle au final **un bon compromis** ? Elle pourrait s'avérer utile si elle constitue **un incitant** à la remise en cause et à l'amélioration des approches utilisées.
- Une possibilité de **recours** des institutions doit être prévue.

- Le développement des outils de transparence multidimensionnels devraient contribuer à **améliorer la visibilité et la comparabilité entre systèmes**. A ce sujet, le but des études en cours est d'aboutir à des indicateurs pertinents (de comparabilité) permettant aux institutions de se situer (objectif de classification des universités plutôt que de classement comme dans le cas des « rankings »). Certains membres attirent l'attention sur le **risque d'une classification trop simpliste** des établissements d'enseignement supérieur (institution régionale ou internationale, institution d'enseignement ou de recherche, ...).