



PLAN D'ACTION ACTUALISÉ 2026-2029
Bachelier Assitant(e) social(e) - Bachelier Ecologie sociale
HAUTE ECOLE LIBRE DE BRUXELLES
Plan d'action actualisé
Version Avril 2026

Remarques générales

Démarche qualité HELB-Prigogine : Changements et évolutions

L'élaboration du dossier d'auto-évaluation (DAE) n'est qu'une étape dans la mise en œuvre générale du dispositif d'amélioration continue d'une formation. Tout au long des étapes plusieurs changements sont à mentionner parce qu'ils ont nécessité une reprise en main du travail par les nouvelles personnes missionnés ce qui peut induire des nuances au sein des orientations conceptuelles et rédactionnelles. Malgré tout la cohérence et la continuité ont fait l'objet d'une attention particulière.

Il a fallu prendre en compte la temporalité de l'évaluation insitutionnelle. En effet, le plan d'action institutionnel actualisé a été remis le 22 avril 2025, c'est ce qui explique les aménagements apportés entre le plan d'action remis avec le dossier d'évaluation continue et ce plan d'action actualisé (notamment le nombre d'axes). Ceci implique que certaines des recommandations des experts (notamment en matière institutionnelle) faisant l'objet d'action à un autre niveau que celui du cursus n'ont pas été prises en compte pour l'élaboration de ce plan.

Les objectifs du cursus sont désormais référencés selon les axes du plan stratégique Helb-Prigogine 2030. Le plan d'action de la HELB-Prigogine se voulant être un véritable point d'ancrage pour le déploiement de tous les projets et actions menés au sein de la haute école, un travail de convergence, de réorganisation et de priorisation sera envisagé à la suite de sa publication en avril 2026.

Méthodologie

Pour commencer, ce plan d'action se base sur le croisement de diverses sources :

- relevé des actions identifiées suite à l'audit de 2024 et leur état d'avancement
- projets et actions d'amélioration en cours
- recommandations des experts 2024
- enrichies par les avis et suggestions de l'équipe pédagogique et de l'équipe administrative parfois même entre deux portes (là où germent parfois les idées).

Afin de faciliter la lecture et la cohérence du plan d'action avec l'ensemble des documents et cadres de référence avec lequel il s'articule, les 7 axes du plan d'action institutionnel constituent le premier niveau de hiérarchisation de ce plan d'action. Ensuite, au sein de chaque axe, les objectifs sont répartis suivant les ESG (partie qualité interne). La référence aux recommandations faites par les experts est présente, pour chaque objectif, dans la première colonne. Les autres colonnes permettent de mentionner les objectifs, les actions, les résultats attendus, le degré de priorité, l'échéance prévue pour la réalisation de l'action ainsi que la(es) personne(s) responsable(s). Enfin, les trois dernières colonnes permettent d'indiquer le degré de réalisation de

Présentation globale du contenu

S'il n'est pas toujours évident de transmettre en synthèse ce qui semble évident pour les auteurs, nous avons tenu à vous en présenter les lignes principales et la philosophie.

Notre interprétation de l'amélioration continue nous a poussé à concevoir une approche ouverte à l'innovation et au questionnement autant qu'au renforcement de ce à quoi nous tenons. Pour cela nous avons choisi d'inscrire la démarche qualité dans un temps court (annuel) permettant sans cesse de savoir si le département social va là où il souhaite aller, si nous portons une attention juste aux questions qui émergent ou se modifient. Conscients des enjeux qui pèsent sur nos sections et de nos manques (visibilité de l'Ecologie Sociale, bien-être des étudiants Assistants Sociaux en Horaire Décalé, cohésion, ...), notre équipe a ouvert des chantiers pour tenter de répondre à ces défis (focus groups, groupes de travail et réunions pédagogiques thématiques, amélioration de l'approche inclusive, ...).

C'est aussi dans cet état d'esprit que la continuité et même l'élargissement de la révision des programmes et des grilles de cours s'est accru dans les 2 sections. Des réflexions, des expérimentations sont et seront mises en place (pédagogie par projet, classes inversées, école du dehors, ...). Au-delà du simple slogan, le département social, progressivement, s'essaie à de nouvelles approches conformes à son histoire populaire, d'Ecole Ouvrière Supérieure.

Il nous a semblé pertinent de penser à partir des dernières recommandations des experts qualité en mettant en œuvre des synergies entre les sections AS et ES. Forts d'expériences mises en place en 2026 (Journée de lutte contre la pauvreté, conférence commune sur la déontologie) nous avons choisi de nous engager plus en avant dans cette voie. Dans ce même état d'esprit de rencontre, la cohésion d'équipe sera au cœur des préoccupations car c'est aussi de là que naissent les nouvelles initiatives.

Nous avons par ailleurs enrichi nos relations internationales et souhaitons nous engager d'autant plus dans cette direction pour permettre à nos étudiants et enseignants de découvrir des autres manières de faire et de penser le social et l'écologie.

Enfin, dans ce contexte de grandes mutations technologiques, il nous a semblé nécessaire de penser l'amélioration du matériel pédagogique tout en tenant compte de la place incontournable que l'IA occupe.



Plan d'actions actualisé des bacheliers Assistant social et Ecologie sociale

10/04/2026

ESG	Recommandations AEQES	Finalités	Objectif(s)	Action(s) promo	Résultats attendus	Responsable(s)	Degré de priorité	Réalisation	Echéance prévue
AXE I / DEVELOPPEMENT DE L'IDENTITE INSTITUTIONNELLE									
1.1	RQ1/RQ2	Harmoniser les démarches qualité des cursus	Communiquer aux autorités l'avancée de la mise en oeuvre des actions programmées	Réunion annuelle de l'équipe pour réfléchir sur le tableau de bord (bilan et perspectives) Rendez vous annuel avec la Cqj	La réunion a été organisée	CQC et direction	**		Feb-27
1.3	RP1 / RP2/Rprog2	Stimuler l'identité du département et des professions AS et ES	Pouvoir communiquer de manière plus évidente auprès des parties prenantes les caractéristiques et spécificités de la formation en AS et ES	Designier des responsables de la rédaction des profils d'enseignement à soumettre aux équipes Elaborer un profil d'enseignement pour chaque formation	Les profils sont disponibles , les personnes sont désignées	Direction Personnel désigné et direction	*** ***		en continu ES : mai 26 AS : mai 27 ES : mai 26 AS : mai 27
AXE II / DES METHODES D'APPRENTISSAGE EN ADAPTATION CONSTANTE									
1.3	RP8 / Rprog5	Soutenir et augmenter les convergences tout en maintenant les spécificités propres à chaque cursus	Créer des moments de rencontres pour les enseignants et étudiants centrés sur des problématiques communes	Journées d'étude sur un thème choisi	Réalisation d'une journée d'étude sur une thématique commune aux 2 sections	Direction et équipe pédagogique	**		May-27
1.2/1.9	Rprog4	ES : Réforme de la grille de cours en vue de l'adapter aux évolutions sociétales et des métiers	Arriver à une réforme cohérente du programme de cours à l'horizon 27-28	Réunions des équipes enseignantes Consultation des employeurs (Focus group ou autre)	Les GT sont organisés avec ordre du jour et PV pour montrer l'avancée PV de la rencontre avec besoins spécifiques de la formation exigés	Direction et coordination d'antée et pédagogique Direction et coordination de section et pédagogique	*** ***		Mar-27 Oct-26
1.3	RP5/Rprog13	AS: Accroître le bien-être et la qualité d'étude des étudiants HD	Adapter la grille horaire et les méthodes d'apprentissage aux besoins des étudiants HD	Mettre en place des pédagogies nouvelles et notamment des classes inversées pour alléger la charge horaire Mise en place d'un Focus group d'anciens pour analyser la pertinence du programme et des pédagogies	Les étudiants verront leur contraintes horaires en présentiel diminuer Le comité de pilotage est désigné et travaille sur le programme d'action	Direction et coordination pédagogique Direction et coordination pédagogique	*** **		Sep-26 Jun-26
	RP3	Usage de l'IA dans une pratique encadrée et réfléchi pour les étudiants et les enseignants	Former et informer enseignants et étudiants	Organiser des formations pour les enseignants lors de journées pédagogiques	Les enseignants informés ont adapté leurs approches d'enseignement sur base d'une connaissance de l'IA avec ses potentiels et ses limites	Direction et coordination pédagogique	***		Oct-27
AXE III / L'ACCUEIL ET LA DIVERSITE									
1.6	RP5/RP6/RP7/Rpro 89/ Rprog11/Rprog14	Favoriser l'inclusion en harmonisant les méthodes d'évaluation et les adaptant à la réalité des étudiants	Harmoniser l'ensemble des communications (officielles, pédagogiques, correspondances, ...) dans un format inclusif	Faire un rappel aux enseignants des conséquences excluantes de certaines polices d'écriture ou de mises en page et les moyens de les éviter Demander au service informatique de mettre l'ensembles des services à disposition par défaut sur les polices retenues	Harmonisation des polices et mises en page Envoi de la demande	Référente ens inclusif Service en charge de l'inclusion et direction	*** **		en continu Sep-26
1.3		Favoriser la réussite des étudiants	Accroître la connaissance et l'usage du SAR par les étudiants	Promouvoir l'existence du SAR	Des séances SAR sont prévues dans l'horaire et le programme des ateliers est diffusé	Coordination péda, référent SAR, équipe	***		Sep-26
1.3		Améliorer la compréhension du parcours individualisé des étudiants	AS : soutenir le profil d'étudiants ayant une expérience professionnelle valorisable pour obtenir des dispensas de cours (VAE) [19] ES : ouvrir aux étudiants AS et éducateurs spécialisés et conseillers sociaux AS : faciliter la reconnaissance des parcours professionnels antérieurs	Mise sur pied d'une procédure spécifique et d'une commission de suivi Mise sur pied d'une procédure spécifique et d'une commission de suivi	La commission et la procédure relativement standardisée d'accueil d'étudiants ont été créés La procédure existe et est communiquée	Direction	*** ***		Sep-26 Sep-26
1.4		AS: Encourager l'accès à la formation via l'examen d'admission	Permettre aux personnes n'ayant pas leur CSSS ou ne pouvant en obtenir l'équivalence de suivre des études d'AS	Faire le bilan de la révision du contenu de la préparation et de l'examen	Le bilan de la réorganisation est réalisé (aspects positifs et à améliorer)	Direction et équipes pédagogiques	***		Jun-26
1.5	Rprog1	Développer la cohésion d'équipe	Soutenir l'accueil des nouveaux enseignants ou de ceux qui en expriment le besoin	Inciter les nouveaux enseignants à rencontrer la référente pour la cohérence pédagogique et l'adéquation au terrain Organiser un moment festif et informel annuel	Chaque enseignant engagé depuis moins de 3 ans a rencontré au moins une fois la référente La date a été fixée et l'évènement organisé	Direction et référente pour la cohérence pédagogique et l'adéquation au terrain Direction et un membre de l'équipe administrative	*** **		en continu Jan-27
AXE IV / DEVELOPPEMENT DE L'IDENTITE INSTITUTIONNELLE ET DE LA RECHERCHE APPLIQUEE									
1.8	RP1/Rprog7	Susciter des projets de recherche en sciences sociales et environnementales	Augmenter les projets des acteurs des cursus	Soutenir et plébisciter le statut d'enseignant chercheur	Les équipes pédagogiques bénéficient de moments où ils sont informés des recherches en cours et des possibilités de nouveaux contrats	UDR et collige de direction	**		May-27

1.2	RP1/Rprog7	Renforcer la mobilité internationale IN / OUT	Renforcer l'information et l'offre auprès des étudiants et MDP OUT	Informar des possibilités des mobilités lors d'une réunion d'équipe ES: Mise en place d'un BIP en ES	Session d'information effectuée Construction du projet avec des partenaires	Direction, coordinations, IRO	**		Oct-26
1.3	Rprog4/Rprog7	Soutenir les voyages d'étudiés en AS et ES	Mettre en œuvre "l'école du dehors" pour le plus grand nombre d'étudiants	Aménager les horaires	Des voyages dans les 2 sections annoncés et planifiés dès septembre	IRO, direction, équipe Direction, équipe administrative et équipe pédagogique	**		Oct-26 Sep-26
1.8	RP1/Rprog8	Améliorer la visibilité du département et ses cursus	Soutenir la mise en place de la nouvelle procédure d'inscription	AS: valoriser les voyages dans la grille de cours Maintenir le "Groupe de Travail de Promotion de l'Ecologie Sociale" Organisations d'événements attractifs pour la communauté	Que le voyage soit lié à un nombre d'ECTS et un intitulé de cours précis	Direction et équipe pédagogique	*		Sep-28
1.4			Améliorer la visibilité des sections AS et ES	Signalétique depuis le métro et l'espace public	Visibilité accrue de la section et inscriptions supplémentaires en ES	Direction	***		En continu
1.3/1.6	RP5	Au niveau pédagogique: alléger la charge étudiante en matière d'évaluation	Diminuer et répartir le nombre d'évaluations	Mettre en place une réflexion avec les enseignants et les étudiants	Mise en place d'au moins un événement public pour tous les étudiants et ouvert à l'extérieur Affichage sur la façade du bâtiment et signalétique dans l'espace public	Direction, équipe administrative et équipe pédagogique Collège et service communication	**		En continu Sep-26
1.5	RP9	Aménagement des infrastructures	Apprendre à utiliser les TBI	Formations au TBI		Services informatiques	*		Jan-26 Sep-27
1.6	Rprog16	Au niveau infrastructure: améliorer le cadre de vie et d'études pour les étudiants en Horaire décalé	Adapter les services et les infrastructures aux besoins des étudiants en HD	Infrastructures, bibliothèques (location de livres, aménagement des horaires et pédagogie adaptée)		Direction, équipe administrative et équipe pédagogique	***		
1.1	RQ1/RQ3	Inscrire les cursus AS et ES comme PP dans le Plan stratégique Prigo 2030	Veiller à harmoniser les démarches qualité des cursus avec la démarche qualité institutionnelle	Réviser annuellement le plan d'action du cursus avec les parties prenantes	Construction de projets d'évaluations conjointes (épreuves intégrées)	Coordination pédagogique	***		Jun-27
1.7			Renforcer le recueil d'informations auprès des PP	Analyser les résultats des questionnaires envoyés aux alumni / étudiants / membres de l'équipe	Harmoniser le calendrier des remises des travaux	Equipe administrative (horaire) / coordination pédagogique	***		à chaque session
1.1		Doter le département d'une direction dédiée	Stabiliser la direction du social	Etre un MDP nommé pour un mandat de 5 ans	Mise en place de formations et d'un mode d'emploi Mise en place des services	Direction, équipe administrative et équipe pédagogique	*		
					Réunion annuelle avec révision du tableau de bord et note de contextualisation	CQC, CQJ, direction	**		en continu
					Les données sont exploitées pour ajuster le tableau de bord	CQC, direction	**		en continu
					Les élections se sont déroulées	CA/DP	**		Mai-26

ANNEXE VI : GOUVERNANCE

	CODE	RECOMMANDATIONS
Recommandations Principales (RP)	RP 1	Renforcer la communication et la visibilité externes en continuant, entre autres, à développer les partenariats avec l'ULB.
	RP 2	Optimiser l'organisation interne et la prise de décision : clarifier les responsabilités et structurer les coordinations pour assurer une meilleure cohésion d'équipe et un suivi efficace des réformes.
	RP 3	Renforcer la participation des enseignants et des étudiants aux décisions pédagogiques.
	RP 5	Alléger et mieux répartir la charge de travail en Assistant Social pour limiter les abandons.
		Étendre les horaires d'accès aux ressources institutionnelles et proposer des solutions numériques pour les étudiants en horaires décalés.
	RP 6	Étendre le Service d'Aide à la Réussite (SAR) sur l'ensemble du cursus pour un suivi longitudinal des étudiants.
	RP 7	Renforcer l'accompagnement individualisé et développer le tutorat pour limiter l'échec en bloc 1.
	RP 8	Structurer des modules communs entre Assistant Social et Écologie Sociale pour mieux articuler les formations et éviter une mise en concurrence.
	RP 9	Accélérer la modernisation des locaux et l'amélioration des conditions d'accueil pour les étudiants.
	RP 10	Continuer à intégrer un suivi systématique des résultats académiques pour ajuster en continu les dispositifs pédagogiques et limiter les échecs.
	Rprog 1	Construire une nouvelle cohésion d'équipe en tenant compte de la différence de disponibilités des différents membres du corps enseignant et instaurer un processus structuré d'intégration pour les nouveaux/nouvelles enseignants-es.
	Rprog 2	Clarifier les rôles et responsabilités des différentes coordinations et les communiquer.
	Rprog 3	En complément à la culture de la parole forte dans la catégorie sociale, renforcer la communication interne en revoyant/consolidant certains principes en place dans un objectif d'efficacité et en les formalisant (circuits d'information, ordre du jour et procès-verbaux, espaces collaboratifs, processus de décision, retours aux étudiants concernant leurs demandes/suggestions, etc.). L'objectif est celui que les retours des différents groupes de travail et que les décisions prises ainsi que leur justification passent auprès de l'ensemble de l'équipe enseignante.
	Rprog 4	Continuer à engager activement la refonte des grilles de formation selon l'approche programme en intégrant les parties prenantes (définition des objectifs du projet, étapes, rôles et responsabilités, etc.). S'assurer que la charge de travail corresponde aux crédits ECTS annoncés, spécifiquement pour les étudiants en AS.
	Rprog 5	Développer d'une réelle convergence entre les cursus Assistant social et Écologie sociale : repenser les collaborations et créer des modules transversaux aux deux programmes qui favorisent les complémentarités en intégrant à la réflexion l'ensemble de l'équipe pédagogique pour susciter l'adhésion.
	Rprog 6	Sur la base de la démarche réalisée pour l'élaboration du nouveau référentiel de compétences en écologie sociale, confronter le programme aux potentiels employeurs, aux partenaires professionnels et aux alumni pour identifier les éléments d'adaptation nécessaire du programme en fonction des besoins du marché du travail et des sensibilités actuelles.

Rprog 7	Consolider les synergies entre HELB et ULB : promouvoir activement les dispositifs accessibles aux étudiant es et aux enseignant es grâce à ce partenariat, notamment en termes de mobilité.
Rprog 8	Renforcer la visibilité du bachelier en Écologie sociale : professionnaliser la communication externe en se basant sur les canaux les plus pertinents avec des messages adaptés aux publics visés (marketing digital) et établir des partenariats professionnels. Sur cette base, assoir le positionnement du bachelier ES au sein de paysage institutionnel, local et national.
Rprog 9	Développer le Service d'Aide à la Réussite (SAR) pour les blocs 2 et 3 du bachelier, adapté aux besoins spécifiques de ces années pour assurer un suivi des étudiant es tout au long de leur cursus en mettant l'accent sur l'aide à la méthodologie et à la rédaction. Prendre en compte les étudiant es en HD en ce qui concerne l'accès au SAR pour qu'ils puissent concrètement bénéficier des mêmes services ou alternatifs que les étudiant es en cours du jour.
Rprog 10	Renforcer l'attractivité du dispositif de tuteurs étudiant es tout en assurant une coordination forte entre titulaires de cours et tuteur/trices.
Rprog 11	Généraliser les dispositifs de suivi statistique : effectuer une analyse systématique des taux de réussite, d'échec et d'abandon pour ajuster les méthodes pédagogiques en fonction.
Rprog 12	Poursuivre l'effort de formalisation de l'accompagnement des stages et des Travaux de Fin d'Etudes (TFE) pour garantir l'égalité de traitement entre les étudiant es (étapes, délais, nombre d'heures de suivi notamment).
Rprog 13	Renforcer la pédagogie d'adulte pour favoriser l'apprentissage des étudiant es en horaire décalé : intégrer l'expérience professionnelle préalable des étudiant es, leurs appréhensions de (re)venir dans une Haute Ecole, leurs contraintes professionnelles et familiales, etc. Développer l'accès aux ressources institutionnelles pour les étudiant es en horaires décalés.
Rprog 14	Dans le but d'alléger le cursus pour les étudiant es en horaire décalé en particulier, développer les processus de VAE pour permettre l'acquisition de certaines UE sur la base de la validation de l'expérience (sur la base des référentiels de compétences et les fiches UE), développer l'hybridation de certains enseignements (classes inversées, parties asynchrones, etc.) ainsi que les évaluations intégrées.
Rprog 15	Continuer à soutenir le service social pour maintenir son efficacité malgré la précarité des étudiant es à Bruxelles qui augmente. Envisager des espaces de partage de pratique entre institutions pour faire face à ce défi.
Rprog 16	Continuer et prioriser la rénovation des locaux pour améliorer l'expérience étudiante et garantir un cadre de formation adéquat et stimulant
RQ1	Définir dans un plan stratégique les valeurs qui portent la section et ce que la section se donne comme objectifs à atteindre et mettre le système qualité au service de l'atteinte de ces objectifs.
RQ2	Assurer les liens de la nouvelle responsable qualité avec la direction-présidence et avec les directions de département d'une part et d'autre part penser un espace de dialogue entre elle et les différentes coordinations des sections et de qualité afin d'intégrer les différentes parties prenantes dès la conception des projets et permettre ainsi une plus grande appropriation de la culture qualité.
RQ3	Rattacher l'évolution du cursus ES au plan stratégique Horizon 2030 dans un effort de positionnement stratégique de la section et de renforcement de la communication auprès des autorités.

Recommandations Qualité (RQ)	RQ4	Continuer le travail de communication récemment entamé par la coordinatrice qualité institutionnelle auprès des différents départements et coordonnateurs qualité de section afin de rassurer, remotiver et susciter l'adhésion des parties prenantes à la démarche qualité de l'établissement.
	RQ5	Revoir l'EEE, y compris les objectifs du dispositif, en étroite collaboration avec les parties prenantes (directions de section, responsables qualité, étudiant es, enseignant.es, responsables pédagogiques, etc.) pour assurer la pertinence et l'utilité du dispositif et favoriser l'adhésion des enseignant es et des étudiant es pour assurer l'opportunité à tous les étudiant es de donner leur avis de manière constructive et aux enseignant es de faire évoluer leurs enseignements. Renforcer le retour aux étudiant es quant aux mesures mises en place suite à leurs contributions à l'EEE. Utiliser la révision de l'EEE comme étude de cas de mise en place de dispositif qualité qui fasse sens pour l'ensemble des parties prenantes. Inclure dans la révision de l'EEE des mesures de la charge de travail effective des étudiant es et y intégrer des questions sur les stages et les TFE afin de faire évoluer les dispositifs le cas échéant.
	RQ6	Poursuivre et systématiser le suivi statistique des taux de réussite, d'abandon et d'échec et inclure le monitoring des effectifs et diplomation. Utiliser ces données pour piloter et faire évoluer les cursus, ajuster en continu les dispositifs pédagogiques et soutenir la réussite des étudiant es.