BONNES PRATIQUE

Inclusion : l'affaire de tous

Politique proactive concertée d'enseignement inclusif

Type de pratique	Date	Personne de contact
Politique proactive concertée d'enseignement inclusif	**Processus permanent (évolutif au besoin)** Démarche initiée en 2023-2024 Mise en place en 2024-2025	Eric Delrée EAFC Frameries ericdelree@clarofram.be

Eléments

Carte d'identité de votre établissement

Contexte géographique, implantations, culture d'établissement, sa taille, son inscription dans le tissu socio-économique régional, niveau d'enseignement organisés… :

- EAFC Frameries, rue du Onze Novembre 2 à 7080 Frameries, bassin post-industriel – Site web : www.eafc-frameries.be
- Etablissement W-BE – Membre du Pôle hainuyer de l'Enseignement SUP
- 1300 à 1400 étudiants
- Cours dispensés à Frameries (2 implantations), Mons et Charleroi
- Aide et soins aux personnes, secteur tertiaire, métiers techniques, langues + Formation continue
- Secondaire inférieur/supérieur + 3 bacheliers (Educateur spécialisé, Assistant social, Accueil et Education du jeune enfant)
- Démarche Qualité depuis 2012 - Evaluation institutionnelle initiée ; culture qualité attestée par l'AEQES
- Slogo : « Des outils – Des acquis – Un esprit »
- Charte Erasmus+ depuis 2018

Bénéficiaires ciblés

Qui sont les bénéficiaires (directs et indirects) ciblés par la pratique ?

- L'ensemble de la communauté étudiante

Objectif (pour quoi cette pratique ?)

Quels sont les objectifs spécifiques de la pratique ? En réponse à quels défis ?

- Favoriser, par une politique préventive, une réelle égalité des chances pour tous
- En outre, des avantages attendus sont :
  - un gain de temps pour toutes les parties prenantes
  - un allègement des procédures administratives pour l'étudiant

- une culture qualité renforcée (démarche concertée, communauté de pratiques, incarnation *fit for purpose* des vision-missions-valeurs, créativité pédagogique)
- un argument de promotion au bénéfice de l'établissement

La pratique en quelques mots…

Par exemple : méthodologie, ressources, résultats attendus et recueillis, impacts, facteurs clés de succès, freins éventuels, partenariats et parties prenantes, etc. :

- Le tout procède d'une volonté d'intégrer au mieux, dans l'esprit et dans les pratiques, la raison d'être de l'établissement ; l'action figure d'ailleurs dans le Plan d'action (2.2.4, action prioritaire) issu du Plan stratégique 23-28
- Dans cette optique de gouvernance générale, l'idée est d'appliquer des principes d'inclusion au-delà des prescriptions légales (Décret 2016) ; ce, de manière transversale
- Le milieu de la recherche met à disposition un concept/principe qui a paru rejoindre l'intention de départ : la Conception universelle de l'apprentissage
- En accord avec le Référent Inclusion de l'EAFC, le processus PDCA a été lancé pour cette action
- Les grandes étapes :
  - Coordinateur Qualité et Référent Inclusion ont mis au point une liste d'aménagements qui pourraient être mis en place de façon systématique afin de répondre aux besoins spécifiques d'apprentissage de nombreux étudiants (3 réunions)
  - La liste est soumise aux Coordinations de sections, chargées de consulter leurs équipes respectives (1 réunion)
  - Réunions/Diffusion en sections
  - La liste est discutée avec les Coordinations de sections en fonction des retours des équipes – Une liste définitive est établie selon accords/refus/ajustements proposés, aménagement par aménagement (1 réunion)
  - Ce document est communiqué à la Direction pour avis
  - Retour au Référent Inclusion, qui annote et commentera en présence des Coordinations de sections et, éventuellement, de la Direction (1 réunion)
  - Dernier retour à la Direction pour approbation
  - Document final adopté à l'unanimité est rendu accessible à tous – Le Référent Inclusion s'en sert dorénavant comme référentiel lors de ses entretiens ; promotion en sera faite par l'établissement
  - Enquêtes de pertinence, de cohérence, d'efficacité, de pleine application et de satisfaction seront menées après 1 an de mise en place puis selon une fréquence à établir

Synthèse de l'atelier sur la transférabdilité et l'appropriation

Leviers/facteurs de réussite (internes & externes)	• Aménagements raisonnables restent raisonnables (égalité des chances, pas d'avantage) • Implication des parties prenantes dans cette dynamique • Utilisation d'outils pédagogiques et didactiques focalisés sur l'inclusion (sous forme de checklist) • Aménagement des espaces de cours • Discussion de cette liste d'aménagements avec les sections • Bonne communication entre les différents acteurs impliqués dans le processus • Canal de communication uniforme pour l'inclusion
Freins/facteurs de risque (internes & externes)	• Risque de stigmatisation de l'étudiant • Manque de retour de certaines parties prenantes • L'oubli de la procédure • Le manque de moyens • La signature des chargés de cours qui peut alourdir le temps de la mise en place • La méconnaissance des troubles de l'étudiant avant de commencer le cours
Ajustements nécessaires	• La présence systématique de formations sur l'inclusion dans le catalogue de formation de l'EPS • La présence d'un « centre PMS » pour l'ensemble des réseaux de l'EPS