NOTE : cette vision prospective de L'EAFC Frameries (à l'époque, encore EAFC) date de 2023, au moment d'élaborer un plan stratégique sur 5 ans – 2028 sonnera donc l'heure d'une révision de l'une et de l'autre en fonction de l'évolution de la conjoncture, des équipes, des projets et des ressources

L'EAFC de Frameries en 2028…

Notre environnement a bien changé en 5 ans, ce sur plusieurs plans :
→ **politique -** Les moyens financiers demeurent restreints : toujours faire plus avec moins... La pression administrative se maintient, elle aussi : dossiers argumentés dans le cadre d'appels, justificatifs en série pour des subsides octroyés sont presque systématiquement exigés. Cela dit, W-BE s'est structuré, avec une autonomie qui rejaillit sur celle des établissements ; des appuis transversaux sont appréciables : inclusion, soutien pédagogique, numérique.
→ **socioéconomique –** Mons-Borinage est toujours en tête des taux de chômage et de précarité ; aussi, malgré un accroissement du nombre d'étudiants, le montant des droits d'inscription a augmenté, en partie en lien avec une tarification revue à la hausse ; mais les demandes d'étalement de paiement sont nettement plus fréquentes.
Les métiers de service sont plus que jamais attractifs car porteurs d'emploi mais ont évolué ; la littératie numérique est devenue incontournable et oriente les méthodes pédagogiques.
→ **de l'enseignement –** Dans le plein exercice, le Pacte d'excellence (mise en œuvre en 2022 seulement) fait enfin sentir ses effets par un impact sur le qualifiant : l'allongement du « tronc commun » a engendré un développement subit d'un « supérieur qualifiant » de type court (des BES, de niveau 5 européen, ont fleuri). La PromSoc, elle, s'est trouvé une dénomination estimée plus « positive », qui active des élans vers la formation et accompagne des individus en projet.
Quant à l'enseignement supérieur, il jouit d'une plus grande autonomie, y compris dans notre forme d'enseignement, depuis que l'AEQES a distingué les évaluations programmatiques et institutionnelles (avec, à la clé, un « label » de capacité à assurer par soi-même la qualité de ses programmes).

Conformément à nos désirs, notre image d'acteur social qui compte s'est affermie en tant
→ qu'**opérateur d'enseignement et de formation** : l'image véhiculée par notre nouvelle appellation (EAFC) semble bien ancrée auprès du public, relayée et explicitée par notre site web et d'autres canaux ; saisir précocement le concept de « micro-certification » a été payant ; notre réseau s'est étendu, non seulement à des à des établissements de promotion sociale mais aussi à des hautes écoles, jusqu'à l'étranger (Dijon, Marseille, Toulouse) par des échanges de personnels et/ou d'étudiants (stages) et des collaborations en matière ou de formation continuée.
Nos étudiants ont pris l'habitude de fréquenter les centres de documentation universitaires et des hautes écoles (HEH et sa nocturne), auxquels

ils ont facilement accès grâce à la centralisation des données ; à rebours, nos *virtuothèques* sectorielles sont visitées par des chercheurs extérieurs ; lorsque nous parvenons à déplacer un orateur de renom, l'UMons ou la HEH nous prête/loue volontiers son infrastructure.
→ que **relais dans l'accompagnement** de projets de développement personnel et professionnel pour des publics en recherche : nous sommes devenus, en partie grâce à une mutualisation des données et des ressources avec nos confrères locaux, incontournables dès qu'il s'agit d'être informé, conseillé, orienté en matière d'apprentissage tout au long de la vie ; aucun salon d'envergure dédié à l'orientation/reconversion n'imagine se passer des EAFC.

Le mode de **gouvernance** en a été consolidé, établissant en toute équité une balance entre plusieurs tendances : autour du binôme Direction-Coordinateur gravitent dorénavant une série de commissions de sections ou de pôles de formation (métiers du secrétariat, d'atelier, éducation, langues, …), dont les coordinateurs respectifs se réunissent 1 X par an au sein d'une commission générale intersectorielle. Le Secrétariat est aussi, dans ce cadre, un acteur qui compte : chaque secrétaire-référent siège dans la commission *ad hoc* et co-gère les documents de travail.
Enfin, des délégués étudiants participent aux réflexions à tous les échelons. Le management mêlant *top-down* et *bottom-up* se déploie dans une alchimie accordant vision directoriale et mode participatif à différents stades.

La **gestion de la qualité** est vue par tous comme dynamique centrale de la gouvernance ; outils et plans divers ont d'ailleurs montré leur opérationnalité, en appui sur notre cartographie des processus et la vision en « parcours » à l'EAFC des différentes parties prenantes. La cohérence de notre système de management a montré toute sa cohérence auprès des instances qui se sont penchées sur sa validité. L'apport essentiel de ces 5 dernières années en ce domaine est d'être arrivé à une transmissibilité totale de la démarche qualité, de ses données et de ses dispositifs ; toutes ces dynamiques d'implication montrent l'instauration progressive d'une culture qualité, bien palpable.
Notre établissement forme désormais en partie à la coordination qualité dans l'enseignement de promotion sociale toute personne intéressée.

Notre **Plan d'accompagnement des étudiants** s'est étoffé au fil des rapports annuels et des évaluations par le service d'Inspection ; c'est à tous les stades du parcours de l'étudiant que nous sommes désormais capables d'offrir des dispositifs d'aide à la réussite et de soutien à la formation ; les enquêtes qualité ciblées nous ont bien aider dans nos ajustements.
Grâce à un effort de communication (supports et canaux), l'offre de services et de personnes-relais que le Plan recouvre est à présent très claire dans le chef des personnels, des étudiants et des partenaires : de l'orientation à l'insertion professionnelle, en passant par l'accueil, la préparation aux admissions, les admissions, la valorisation des acquis, les tests diagnostiques, le coaching, la gestion de la mobilité, l'initiation aux méthodes de travail, les aménagements raisonnables, les remédiations directe et indirecte, toutes les formes d'encadrement ont été évaluées et tentent de répondre au mieux aux besoins et attentes individuels, exprimés ou non. Les points d'intervention du PAE se sont graduellement resserrés sur l'aide psychologique car le développement de l'IA a rendu beaucoup moins prisés les ateliers de techniques de recherche et d'écriture.

Quant à l'effort d'*inclusion*, il transparait désormais comme axe permanent de notre SMQ, le Référent étant nommément impliqué en plusieurs points de notre plan d'action institutionnel ; signe d'intégration de cet aspect de la « culture qualité » : l'inclusion est comprise par tous comme préventive, selon la conception universelle de l'apprentissage.
Pour les troubles *dys*, des personnes clés du personnel ont été formées pour les appréhender.

Pour mener à bien tous ces projets convergents, la **qualité des personnels** est une préoccupation inscrite dans le Plan stratégique de l'EAFC ; d'où une multitude d'occasions créées pour entretenir les compétences et la réflexivité de nos équipes : formation interne, formation continue disciplinaire et pédagogique, benchmarking, répertoires et partage de bonnes pratiques.
Dès l'entrée en fonction, tout membre du personnel est accompagné par des personnes-relais et instruit sur les réalités de la Promotion sociale et de la culture « EAFC ». Pièce maîtresse de cette politique : notre PAE s'est doublé d'un PAE², Plan d'accompagnement des enseignants.
Les fiches-outils élaborées par les GT de W-BE sont à présent uniformément utilisées ; tous nos enseignants sont inscrits sur la plateforme d'appui pédagogique.

Pour ce qui est de la **pertinence** et de la **cohérence interne des programmes**, d'un point de vue global, un groupe d'actions de notre Plan stratégique visait l'intégration des parties prenantes externes dans la démarche d'amélioration continue ; aussi, maîtres de stage, jurés extérieurs de nos épreuves intégrées et employeurs en général sont désormais sollicités selon une planification établie pour leur regard sur la qualité de nos enseignements.
L'*e-learning* n'a pas connu le développement projeté car nous sommes toujours en attente de directives « boostantes » ; notre parc informatique s'est renouvelé grâce au plan européen de résilience ; nous sommes désormais un centre de certification Pix.
L'idée déjà ancienne (2015) de *sessions-forums* internes s'est enfin concrétisée en 2025 : après la première consacrée à l'évaluation des travaux de groupes, suivies par d'autres sur les formes de classe inversée, les moyens d'activer la motivation et l'approche-programme, nous cherchons un thème pour cette année.

Enfin, sur le **plan sécuritaire** aussi, nous nous sommes munis d'un tableau de bord permettant la révision périodique des risques et des dispositifs : un Plan interne d'urgence (PIU), tel que le prévoit la législation a enfin vu le jour (après l'inventaire « amiante » et le plan d'évacuation à jour ; la maintenance des défibrillateurs est récurrente et un filtrage des accès au parking limitent les risques d'incidents ou lors d'incidents ; 6 membres du personnel, identifiés par un organigramme spécifique, ont obtenu le brevet des premiers secours et se recyclent régulièrement.