

Evaluation des cursus de sciences économiques et de gestion en FWB

Analyse transversale

Mardi 4 novembre 2014

Une restitution en trois temps

1. Une approche macro...
2. Focus sur la gouvernance avec quelques exemples
- 3 : Recommandations et discussion

1. Un programme soumis à diverses évaluations

- Plusieurs labels (EPAS, EQUIS) sont mis en avant comme signes certificateurs de qualité des programmes ou des établissements
- Des approches et référentiels spécifiques
- Un risque de saturation pour les entités évaluées (par choix ou obligation)
- Mais différentes logiques sont en jeu

1. L'évaluation AEQES

➔ Elle est alimentée par :

- les RAE
- les visites in situ (entretiens et documentations)
- 3 volets (éducation, professions, pairs)
- l'expérience de l'agence
- de nombreux échanges (questionnaire, analyse, rédaction, navettes, relecture)

1. L'évaluation AEQES

- ➔ Avec superposition de deux référentiels assez différents pour la présente vague d'évaluation (sans recoupement de la distinction universités (U.) /Hautes écoles (HE))

1. L'évaluation AEQES

- Et un système d'information (SI) peu satisfaisant
- des données macro pour les U. (CREF)
 - sans articulation avec les HE ou le programme court (catégorie économique)
 - une granularité inadaptée au pilotage du programme (des phénomènes restent peu documentés)

1. L'évaluation AEQES

➔ D'où il ressort des recommandations fondées sur :

- des analyses et des constats factuels
- mais aussi des impressions



1. Impressions les plus partagées

➔ Des parties prenantes largement satisfaites

- des personnels compréhensifs, soucieux d'agir au mieux dans des conditions d'exercice des missions jugées plus difficiles (moins abondement de moyens, attentes consuméristes plus fortes, etc.)
- pas de signes de stress au travail
- des étudiants bien plus défenseurs du système que critiques

1. Impressions les plus partagées

➔ L'émergence de « cultures d'établissements » préfigure une politique de promotion de « marques » relayée par :

- le réseau des alumni
- des services à la « collectivité »
- une communication performative

1. Le cadre politique du programme SEG

➔ Un programme ouvert dans le cadre d'un service public de qualité...

- pas de barrière à l'entrée...
- ...mais une forte sélection/ élimination à l'intérieur du premier cycle (bac 1, mais pas seulement)

➔... Avec recommandation de lutter contre l'échec...

1. Le cadre politique du programme SEG

➔ ...Et de concilier deux attentes :

- une attente type « ascenseur social » (notamment dans les zones et auprès des publics en difficultés)
- une attente type « tremplin vers l'international et le haut management »

➔ Des dotations constantes

➔ La centration sur l'étudiant est encore renforcée par le décret Paysage

1. Une forte croissance des effectifs

→ En stock (effet LMD, milieu années 2000) :

- + 50 % entre 2001 et 2010/11 contre moins de 40 % dans le reste de l'U et 38 % en SHS.
- En 2010, un peu plus d'un inscrit sur 8 à l'U. l'est dans le domaine SEG

1. Une forte croissance des effectifs

→ En flux :

- une progression de 57 % entre 2010/11 et le plus fort flux d'entrées en Bac 1 à l'U.
- Avec 350 étudiants en moyenne par an et par U., soit 120 de plus qu'en 2001.
- 3 U. inscrivent 76 % des primo entrants (augmentation de la concentration de 6 % en 10 ans)

1. Un ou deux programmes SEG ?

- 6 U. et 2 HE, mais deux programmes qui statistiquement s'ignorent
- Des intitulés différents pour des métiers identiques ?

1. Un ou deux programmes SEG ?

- Des HE plutôt 1^{er} cycle (rapport des étudiants entre HE et U. de 1 à 4 en bac et de 1 à 8 en M 120)
- plus de passerelles dans les HE avec le cycle court ? (Rapport des inscrits dans le M 60 de 1 en HE pour 2,2 en U.)
 - une articulation à la recherche globalement plus difficile et moins évidente dans les HE

1. Des cursus longs fortement tubulaires

→ Le bachelier : un palier formel ?

- une sortie non valorisée
- des opportunités de bifurcation très limitées (au Bac SEG)
- une articulation avec le cycle court mal perçue ou insuffisante
- la mobilité inter établissements vers le master paraît réduite, hormis celle obligée (une U. sans master)

1. Des cursus longs fortement tubulaires

→ Le master 60 ou l'ambiguïté grade-diplôme

- un diplôme mal défini
- un développement plus fort dans les écoles
- un taux d'échec anormal à ce niveau
- une conséquence de la « fermeture » du cycle LM standard ?
- un palliatif aux carences de la formation tout au long de la vie dans les cursus standard ?

1. Un programme au recrutement fortement masculin

→ La proportion d'hommes dans SEG est parmi les plus élevées de l'U. (> à 65 %)

→ Les femmes y réussissent pourtant mieux

→ A méditer : pourquoi les métiers du management n'attireraient les femmes que dans le cursus gestion culturelle ? (80 % de filles !)

1. Un recrutement de proximité

→ La couverture territoriale de l'offre et l'ouverture du programme favorisent le recrutement de publics de proximité

→ Mais le programme SEG accueille significativement, et comme le reste de l'U., diverses nationalités (15 % dont 7 % hors UE et hors Erasmus)

2. Pilotage, gouvernance et performance

- ➔ Un pilotage du programme articulé sur le fonctionnement du processus (assurance qualité)...
- ➔ ...plutôt que sur sa performance « mesurable » a posteriori (insuffisance des indicateurs de résultats centrés sur les outputs du programme)
- ➔ Un retour d'expérience limité

2. Le processus de révision

- Un processus caractérisé par la recherche du consensus...
- ...Parfois lourd et complexe
- Une évaluation des enseignements peu exploitée/exploitable

- Aller vers plus d'initiative aux équipes au plus près du terrain, renforcer l'évaluation a posteriori

2. Apprentissages et acquisition

- Des concepts ou notions pas toujours bien compris (référentiels de compétences, acquis d'apprentissage, articulation savoirs-compétences)
- Des limites de l'amphi pour certains publics
- Le risque « outil de sélection » des TQG (mieux intégrer aux enseignements d'éco. et gestion, étaler sur toute la durée)

2. Apprentissages et acquisition

- Des stages pas toujours bien intégrés au processus d'apprentissage : vers une formation conjointe « entreprise-Universités »
- Une évaluation non continue des apprentissages peu compatible avec la dimension processuelle de l'acquisition des compétences

2. Des TICE au milieu du gué

- Des investissements et usages très différents d'un établissement à l'autre et, somme toute, encore limités
- Des coopérations à développer pour faire face aux évolutions prévisibles
- Deux pistes suggérées en CFWB pour le programme SEG

2. Ressources humaines et matérielles

- RH : un potentiel difficile à apprécier à la fois quantitativement et qualitativement (tendance toutefois à rehausser les exigences au recrutement)
- Budgétaires : sans possibilité d'appréciation
- Matérielles : des locaux bien tenus, mais des situations très diverses en termes de bibliothèques (équipements et usages)

3. Recommandations et discussion

→ 41 recommandations reprises en annexe du rapport envoyé