

Évaluation du bachelier en Comptabilité 2016-2017

RAPPORT D'ÉVALUATION

**Institut d'enseignement de Promotion sociale de Péruwelz
(IEPSCF Péruwelz)**

Comité des experts :
M. Bart JOURQUIN, président
M. Gauthier ABIVEN, M. Philippe GERMAK, M. Xavier LEJEUNE, experts

26 juin 2017

INTRODUCTION

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2016-2017 à l'évaluation du bachelier en Comptabilité. Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné¹, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 16 et 17 janvier 2017 à l'Institut d'enseignement de Promotion sociale de la Communauté Française de Péruwelz (IEPS Péruwelz). Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'auto-évaluation de l'établissement et à l'issue des entretiens et des observations *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les personnes rencontrées au cours de la visite : 1 représentant des autorités académiques, 9 membres du personnel, 4 étudiants, 1 diplômé et 1 représentant du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement, le rapport revient successivement sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES² (sur lequel s'est basé l'établissement pour mener son auto-évaluation) :

- 1 La gouvernance et la politique qualité ;
- 2 La pertinence du programme ;
- 3 La cohérence interne du programme ;
- 4 L'efficacité et l'équité ;
- 5 La réflexivité et l'amélioration continue.

Enfin, le rapport se termine par une synthèse des forces, points d'amélioration, opportunités et risques, ainsi que des principales recommandations.

Ce rapport a pour objectif d'aider l'établissement à construire son propre plan d'amélioration et de mettre à disposition d'un large public une information sur le programme d'études évalué.

Les termes utilisés dans ce rapport sont entendus dans leur sens épïcène, en sorte qu'ils visent les hommes et les femmes.

¹ Composition du comité des experts et bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres disponibles sur : http://aeqes.be/experts_comites.cfm (consulté le 18 janvier 2017).

² AEQES, *Référentiel d'évaluation AEQES*, 2012, 4p. et AEQES, *Référentiel et guide de rédaction et d'évaluation*, 2012, 62 p. En ligne : http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246 (consulté le 18 janvier 2017).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

L'IEPSCF de Péruwelz relève du réseau de l'enseignement organisé par la Communauté française (Wallonie-Bruxelles enseignement). Ses missions sont définies par le décret du 16 avril 1991 qui régit l'enseignement de promotion sociale, sous l'autorité de l'instance de pilotage qui est le Conseil Général.

La population de l'établissement est en augmentation d'environ 9% par an. La barre des 1000 élèves/étudiants fut atteinte durant l'année scolaire 2014-2015.

Depuis 1954, l'établissement organise un bachelier en comptabilité, option gestion. Depuis 2013, il fonctionne en co diplomation avec l'IEPSCF de Dour. Toutefois, seule l'épreuve intégrée est organisée en commun, en alternance entre les deux établissements.

Outre le bachelier en comptabilité, l'établissement organise d'autres formations en enseignement supérieur :

- Un bachelier en informatique de gestion ;
- Un bachelier en assistant de direction, option langues et gestion ;
- Un bachelier en électromécanique, finalité électromécanique et maintenance.

Diverses formations, qui ne relèvent pas de l'enseignement supérieur, sont également proposées pour le secteur tertiaire, le secteur de la construction, la mécanique-carrosserie, le secteur des services, les langues...

La population étudiante du bachelier en Comptabilité est de 35 étudiants, en 2014-2015 sur une population totale de 1041 étudiants au sein de l'établissement (toutes sections et niveaux d'études confondus). Le bachelier en Comptabilité représente 3% de la part de marché interne de l'IEPSCF de Péruwelz.

La formation se déroule sur trois ans et demi en cours du soir. Certaines unités d'enseignement se donnent un an sur deux, notamment *Impôt sur les personnes physiques*, *TVA* et *Informatisation des systèmes comptables*. Ce choix est lié à la gestion de la dotation de périodes attribuées chaque année à l'établissement pour organiser l'ensemble de ses formations. D'autres sont communes à différents bacheliers.

Critère 1

L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

Dimension 1.4 : Information et communication interne

CONSTATS ET ANALYSE

[Politique de gouvernance de l'établissement]

- 1 Le comité des experts a identifié une véritable synergie entre la direction et la coordination qualité. La nouvelle coordinatrice qualité est en place depuis un an seulement, et a la particularité de ne pas avoir, à l'heure actuelle, de charge d'enseignement. Elle est également, pour un cinquième de son temps, coordinatrice qualité pour l'EPS de Dour, avec qui l'établissement de Péruwelz organise une co-diplomation (voir plus haut).
- 2 Les experts constatent que la coordination de la qualité est reconnue et légitimée par le corps enseignant, avec qui la collaboration est franche et constructive. Elle est considérée comme étant l'adjointe de la directrice.
- 3 La démarche qualité a été bien comprise par la direction, mais également par les enseignants, comme étant un processus itératif (roue de Deming). Sous l'impulsion du tandem direction-coordination qualité, l'ensemble de l'équipe capitalise sur les acquis et les recommandations accumulées lors des évaluations AEQES précédentes (bachelier en informatique de gestion et bachelier en Assistant de Direction). Ainsi, une série d'outils existants par ailleurs sont utilisés, d'autres ont été mises en place. Le comité constate toutefois que certains de ces outils sont encore peu ou pas utilisés comme input pour un outil de pilotage du type « tableau de bord », qui reste à mettre en place.
- 4 L'établissement traduit les valeurs reprises dans la charte EPS de son réseau dans ses actions (programme « réinsert » dans les prisons de la région qui contribue à l'émancipation sociale).
- 5 L'établissement a pu engager, grâce à des fonds européens, un agent d'accompagnement du parcours d'insertion. Lorsque ce financement a pris fin, la direction a décidé de continuer à financer, sur fonds propres, cette personne. Le rôle d'un tel agent d'accompagnement a évidemment tout son sens dans le contexte de l'enseignement de promotion sociale, et il s'agit là d'une bonne pratique à souligner. Les experts ont toutefois appris lors de la visite que le poste d'agent d'accompagnement est aujourd'hui vacant.
- 6 L'établissement a mis en place un conseil de section. À ce jour, ce conseil se penche essentiellement sur des questions relatives aux aspects administratifs de l'organisation de la formation.
- 7 L'établissement a également mis en place, au sein du secrétariat, un référent administratif pour les étudiants inscrits dans une des formations de l'enseignement supérieur. Compte tenu des spécificités de l'enseignement supérieur par rapport aux autres formations proposées, cette fonction de référent est appréciée. Le comité souligne également cette initiative comme étant une bonne pratique.
- 8 Un membre du personnel enseignant fait fonction, de manière tout à fait informelle, de coordinateur de section. Il ne s'agit toutefois pas d'un enseignant qui donne des cours dans le « cœur de métier ».

- 9 Le comité note l'absence d'une sous-direction, prévue au cadre. Cette situation pourrait être potentiellement problématique en cas d'absence prolongée de la direction.

[Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme]

- 10 L'établissement a mis en place une Commission Qualité Permanente. Cette commission a été imaginée comme une instance de gestion de la qualité au niveau de l'établissement, dans un souci de décloisonnement entre les sections. Elle est perçue comme étant un espace de parole et de reconnaissance du travail accompli par les enseignants.
- 11 Les experts notent toutefois une faible participation des parties prenantes dans les instances mise en place pour le processus qualité. Il s'agit là d'un constat assez général pour l'enseignement de promotion sociale. La coordination qualité tente toutefois de compenser le manque de participation des parties prenantes par des actions d'amélioration correctives, au travers d'enquêtes spécifiques transmises aux étudiants, aux chargés de cours et aux représentants du monde professionnel notamment.
- 12 Le comité note qu'un plan stratégique est en cours de rédaction, et même de finalisation. Au-delà des grands axes stratégiques, le plan reprend des orientations plus détaillées et des propositions d'actions. Au moment de la visite du comité des experts, ce plan n'avait pas encore été largement partagé, et ne contenait pas d'indicateurs de mesure. Rappelons que ces derniers sont nécessaires pour mettre en place un processus de pilotage efficace.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 13 Les dossiers pédagogiques de l'enseignement de promotion sociale sont un cadre rigide imposé aux enseignants. Le rythme de mise à jour de ces dossiers pédagogiques ne permet pas à leur contenu d'intégrer les dernières évolutions de la matière enseignée. À titre d'exemple, il est encore demandé aujourd'hui aux étudiants d'être capables de sauver leur travail sur une disquette... Les enseignants sont bien conscients de l'obsolescence de certains dossiers pédagogiques et utilisent une partie de leur 20% de part d'autonomie pour y remédier.
- 14 Le comité constate que le lien avec le monde professionnel, comme source d'enrichissement des matières enseignées, reste sous-exploité. Les experts notent toutefois que la dynamique est enclenchée.
- 15 Même si c'est assez récent, un processus d'évaluation systématique des enseignements par les étudiants (EEE) après chaque unité d'enseignement a été mis en place. Même si cette pratique n'est pas obligatoire dans l'enseignement en promotion sociale, il s'agit là d'une très bonne pratique que le comité souhaite souligner.

[Information et communication interne]

- 16 La communication entre les services administratifs et l'équipe pédagogique se révèle être adéquate et efficace.
- 17 Des adresses courriel institutionnelles existent pour le personnel de l'établissement. Il s'agit ici également d'une bonne pratique, car l'utilisation de ces adresses unifiées renvoie une image cohérente de l'institution et renforce le sentiment d'appartenance à l'école. Les experts notent toutefois que tous les enseignants n'utilisent pas cette adresse et préfèrent encore utiliser une adresse courriel « privée ».
- 18 L'établissement a fait le choix d'utiliser, depuis le premier février 2016, une application pour *smartphone*, développée par la société DevAppStar, pour communiquer plus facilement avec ses étudiants. Il s'agit aujourd'hui du canal privilégié pour signaler, par exemple, l'absence d'un enseignant. Le contenu rédactionnel est mis à jour très régulièrement par l'équipe administrative. L'application semble être très largement utilisée et appréciée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts encourage fortement le déploiement et l'appropriation des outils mis en place dans la démarche qualité pour arriver à mettre en place progressivement un tableau de bord de pilotage institutionnel.
- 2 Dans une optique d'amélioration continue, la Commission Qualité Permanente pourrait élargir ses compétences pour également devenir un lieu d'échange de bonnes pratiques.
- 3 Dans le même esprit, le rôle du conseil de section pourrait être élargi à des aspects plus pédagogiques. Cela permettrait de mieux intégrer, dans une approche transversale, les préoccupations administratives et pédagogiques.
- 4 Le plan stratégique gagnerait à être transformé en véritable outil de pilotage. Pour ce faire, il s'agit de définir un ensemble d'indicateurs de performance qui permettent de mesurer le degré d'atteinte des objectifs poursuivis. Le comité insiste également sur la nécessité de mettre en œuvre le plan stratégique à travers une approche largement participative.
- 5 Le comité des experts préconise l'utilisation généralisée des adresses courriel institutionnelles par tous les membres du personnel ce qui permettrait de renforcer l'image de l'institution.
- 6 Le comité des experts encourage la direction à reconduire, d'une manière ou d'une autre, la fonction d'agent d'accompagnement du parcours d'insertion. Si ce n'est pas possible, les experts suggèrent de faire appel à d'autres moyens pour remplir, ne fût-ce que partiellement, cette fonction (les fiches « coup de pouce », employées par un autre établissement ont été évoquées lors de la visite).
- 7 Le comité des experts plaide en la faveur de fortement la désignation formelle d'un coordinateur de section, dans un but de légitimation de la fonction, devrait être envisagée.

Critère 2

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

Dimension 2.2 : Information et communication externe

CONSTATS ET ANALYSE

[Appréciation de la pertinence du programme]

- 1 Les quelques parties prenantes rencontrées lors de la visite des experts considèrent que l'école bénéficie d'une bonne notoriété au niveau de sa formation de bachelier en Comptabilité.
- 2 L'établissement organise le bachelier en Comptabilité, option Gestion. Ce choix d'option ne semble pas avoir été le fruit d'un choix stratégique. Les experts notent d'ailleurs que les enseignants évoquent régulièrement et spontanément les fiduciaires, et que beaucoup d'étudiants réalisent leur stage ou leur travail de fin d'études en fiduciaire. Il y a donc là une cohérence à examiner.
- 3 La direction et les enseignants sont conscients que le diplôme délivré doit répondre aux exigences du niveau 6 du cadre de certification européen. Un groupe de travail a été mis en place pour se pencher sur cette question. Les experts pointent toutefois quelques faiblesses ou imprécisions dans la manière d'évaluer, notamment, la capacité des étudiants de pouvoir réaliser une recherche documentaire critique.
- 4 L'ouverture vers le monde extérieur en général est encore fort limitée à l'environnement immédiat (la commune). Une série de nouvelles initiatives a toutefois été mise en place récemment, comme l'organisation de conférences avec des intervenants de prestige par exemple, qui devrait améliorer la visibilité de l'institution et avoir un impact positif sur le nombre d'inscriptions. La question de la taille critique de la section ne pourra sans doute pas être résolue dans le cadre de la commune ou de la sous-région. Une approche plus large doit être poursuivie. Dans ce contexte, le comité se demande si l'alliance avec Dour sera suffisante.
- 5 Alors que l'établissement est situé à quelques encablures de la frontière française et est également proche de la frontière linguistique, il n'existe pas de réflexion par rapport aux possibilités d'ouverture à l'international et aux autres cultures.
- 6 La section a choisi de proposer uniquement l'anglais (généraliste) comme langue étrangère. Ce choix ne semble pas avoir fait l'objet d'une véritable réflexion stratégique. Le comité insiste sur le fait que la connaissance du néerlandais est souvent demandée pour les emplois disponibles dans la capitale, mais aussi dans la région, relativement proche de la frontière linguistique.
- 7 La procédure mise en place pour traiter les dossiers de valorisation des acquis d'expérience (VAE) est fonctionnelle et efficace

[Information et communication externe]

- 8 Le comité ne peut que constater que le nombre actuel d'étudiants ne permet pas à l'établissement de diplômer seul. Une co-diplomation, avec l'IEPS de Dour a donc été jugée nécessaire. Malgré cela, le nombre d'étudiants diplômés reste trop proche de la limite inférieure de 10 étudiants par an. Une communication externe bien pensée et correctement ciblée est donc incontournable pour pérenniser la section. La bonne réputation de l'établissement est un atout sur lequel il faut capitaliser.

- 9 Il n'existe pas aujourd'hui de relation structurelle avec les anciens étudiants et il n'existe pas non plus d'association d'anciens. Or, le réseau des anciens a une valeur qu'il ne faut pas sous-estimer. Au-delà d'être les meilleurs ambassadeurs de l'école, ils sont également une ressource intéressante pour les étudiants déjà inscrits. Ils peuvent en effet accueillir des stagiaires, apporter leur témoignage...

RECOMMANDATIONS

- 1 Les experts recommandent à la section de persévérer dans l'effort de validation formelle des évaluations par rapport au niveau 6 du cadre européen de certification. Il s'agit surtout de vérifier si les étudiants sont correctement évalués sur leur capacité de recul critique par rapport à une recherche (documentaire) et, évidemment, de vérifier si le programme d'études qui leur est proposé leur offre suffisamment d'opportunités d'acquérir ce recul critique.
- 2 Le comité recommande à la section de capitaliser sur l'ouverture naissante vers l'extérieur pour élargir les contacts avec le monde professionnel. Dans ce cadre, les experts encouragent de poursuivre des expériences comme les conférences ou les remises des diplômes qui accueillent des personnalités. L'invitation de personnalités qui proviennent de régions plus éloignées, voire de Flandre ou de France est une piste à ne pas fermer.
- 3 Les experts suggèrent de proposer l'apprentissage du néerlandais aux étudiants, sachant que ces cours sont déjà organisés au sein de l'établissement. La section pourrait également profiter de l'existence d'autres établissements d'EPS dans la région pour proposer aux étudiants des cours de langues autres que l'anglais.
- 4 Le comité des experts estime qu'il serait judicieux d'élargir la matière enseignée en Anglais et en Néerlandais à du vocabulaire et des mises en situation propres au métier de comptable,
- 5 De l'avis des experts, la proximité avec la France devrait être saisie pour nourrir une réflexion sur l'ouverture à l'international (stages...).
- 6 Malgré la co diplomation, le nombre d'étudiants satisfait à peine au prescrit légal. Pour le comité des experts, la pérennisation de la formation devra inévitablement passer par une politique et un plan de communication bien construits (choix des canaux les plus adéquats).
- 7 Le comité des experts recommande à l'établissement de mobiliser les réseaux d'anciens (et de maintenir une petite base de données à jour) afin d'organiser, sur base régulière, des activités de type « Soirée des métiers » par exemple.

Critère 3

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

Dimension 3.1 : Les acquis d'apprentissage du programme

Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage

Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés

Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés

CONSTATS ET ANALYSE

[Acquis d'apprentissage du programme]

- 1 Le recours à l'organisation bisannuelle de cours importants (IPP, TVA...) fragilise le programme. Une telle pratique peut avoir des impacts sur l'organisation même des cours, car l'enseignant se trouve confronté à un auditoire composé d'étudiants de différentes « années ». Cette organisation ne favorise pas non plus la fidélisation et l'émergence d'un sentiment d'appartenance à l'établissement. Dans ce contexte, un travail de mutualisation des cours avec l'IEPS de Dour (ou un autre établissement) est une solution à développer.
- 2 Le comité a constaté une généralisation progressive et appréciée de la transmission des fiches UE auprès des étudiants.

[Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés]

- 3 La section mobilise une série de dispositifs pédagogiques divers, comme l'organisation de répétitions pour l'épreuve intégrée, des examens oraux, des présentations de travaux ou la participation à des conférences.

[Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés]

- 4 Le comité constate que l'organisation bisannuelle des cours mentionnée plus haut a également un impact potentiellement important sur la durée des études. En effet, si un étudiant ne réussit pas une unité d'enseignement organisée une fois tous les deux ans, alors qu'elle constitue un prérequis pour le stage d'intégration, ce stage est reporté automatiquement de deux ans, alors qu'il est organisé en troisième année.
- 5 Le programme est agencé de manière à ce que l'étudiant puisse suivre le programme complet au sein de l'établissement, en trois ans et demi. L'étudiant ne doit donc pas chercher à compléter son programme dans un autre établissement. Il s'agit là d'une situation confortable pour l'étudiant, mais qu'il ne sera peut-être plus possible de proposer dans les années à venir, compte tenu de la taille réduite des cohortes.

[Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés]

- 6 Il existe des grilles d'évaluation pour toutes les unités d'enseignement. Elles ne sont toutefois pas utilisées de manière systématique et le sont parfois de manière incomplète.

- 1 Le comité des experts encourage fortement l'établissement à proposer l'ensemble des cours principaux tous les ans. Le comité est toutefois bien conscient des contraintes budgétaires qui ont mené à opter pour une organisation bisannuelle de certains cours. Ainsi, une mutualisation avec Dour (ou un autre établissement) est probablement à privilégier.
- 2 Le comité rappelle que l'appropriation des grilles d'évaluation, ainsi que leur utilisation systématique et complète sont nécessaires dans le cadre de la mise en place d'un outil de pilotage efficace. Les experts recommandent donc de poursuivre un travail pédagogique envers les enseignants, visant à les persuader de l'utilité de disposer de grilles complètement et correctement remplies.

Critère 4

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

Dimension 4.1 : Ressources humaines

Dimension 4.2 : Ressources matérielles

Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

CONSTATS ET ANALYSE

[Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)]

- 1 L'investissement et la disponibilité des enseignants sont des dimensions reconnues et spontanément citées par toutes les parties prenantes. Les personnes que le comité des experts a rencontrées lors de la visite d'établissement se sont montrées en moyenne satisfaites, voire très satisfaites, de leur travail ou de leur choix d'études. Le caractère convivial de l'établissement est généralement souligné.
- 2 Pour diverses raisons, le personnel enseignant de la section est en phase de renouvellement. L'équipe renouvelée qui s'est présentée aux auditeurs est indubitablement motivée.
- 3 La section comptabilité bénéficie de la souplesse octroyée par la relative autonomie financière de l'établissement. Il est plus que probable que sans cette souplesse et compte tenu du petit nombre d'étudiants qui suivent le programme, la section ne serait pas viable.
- 4 La direction est très consciente de l'incertitude liée à la pérennité de la section à l'horizon 2020. Elle se montre ainsi très prudente dans la nomination du personnel enseignant.

[Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)]

- 5 De l'avis général, les bâtiments sont vétustes (chauffage, toilettes, accessibilité aux PMR...). Ces bâtiments n'appartiennent toutefois pas à l'école. Seul le Fond des bâtiments peut intervenir pour en modifier la structure. Le mess, accessible aux étudiants et au personnel a été récemment rénové et se révèle être très agréable.
- 6 Lors de la visite d'établissement, le comité a pu constater que l'équipement informatique des classes est suffisant et assez récent. En outre, le Wifi est disponible partout et plusieurs classes sont équipées de tableaux interactifs.
- 7 Même si c'est (étrangement) assez récent, l'offre logicielle mise à disposition des étudiants en comptabilité est adéquate. Il manque toutefois une sensibilisation à d'autres types de logiciels de gestion tels que ceux destinés à la gestion budgétaire, la comptabilité analytique, les ERP... De plus, la suite Office 365 est disponible, même si sa diffusion est encore dans une phase préliminaire.
- 8 L'école ne dispose pas de bibliothèque. Les étudiants n'acquièrent donc pas le réflexe de consulter des documents imprimés pour réaliser leurs travaux. L'accès aux ressources bibliographiques se fait donc via internet.
- 9 L'établissement a fait le choix de la migration de *Claroline* vers *Moodle*. Lors de la visite d'établissement, la migration n'était pas encore terminée (un seul cours dispensé aux étudiants de comptabilité était disponible en ligne) et les enseignants n'avaient pas encore tous reçu une formation au nouvel outil. Lors

de l'année académique 2016-2017, les étudiants n'auront pratiquement pas eu accès à une plateforme électronique.

[Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants]

- 10 Au cours des différents entretiens, il est apparu que, d'une session à l'autre, le temps dévolu aux questions-réponses lors des défenses de l'épreuve intégrée pouvait varier très sensiblement, ce qui pose un problème d'équité de traitement entre étudiants.

[Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 11 Le comité des experts salue la mise en place d'une collecte de données pour comprendre les raisons du taux d'abandon des étudiants, ce qui est une pratique à encourager.
- 12 Malgré tout, les auditeurs relèvent l'absence d'une série de bases de données utiles au pilotage, par exemple une liste centralisée et mise à jour des lieux de stages potentiels, une petite base de données des anciens...

RECOMMANDATIONS

- 1 Les experts recommandent de profiter de l'opportunité que représente le renouvellement significatif de l'équipe enseignante pour insuffler, au niveau de cette équipe, un esprit de travail collaboratif. Il serait par exemple intéressant de mener une réflexion commune sur l'utilisation de la part d'autonomie de 20% de chacun pour introduire de la transversalité entre les cours.
- 2 Les experts insistent pour que l'équipe s'assure du traitement équitable entre les étudiants, notamment pour ce qui concerne le temps dévolu aux questions-réponses lors de la défense de l'épreuve intégrée.
- 3 Maintenant que les outils logiciels sont disponibles, le comité des experts encourage une exploitation optimale des possibilités offertes par Office 365 et la plateforme *Moodle*. Une réflexion sur la mise à disposition de logiciels de gestion tels que les ERP devrait également être menée.

Critère 5

L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'auto-évaluation

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

CONSTATS ET ANALYSE

[Méthodologie de l'auto-évaluation]

- 1 Une commission d'évaluation interne (CEI) a bien été mise en place, et intègre des représentants des parties prenantes, à l'exception des étudiants. Plusieurs réunions ont été organisées en vue de la rédaction du dossier d'auto-évaluation. Le comité a apprécié l'idée de structurer l'agenda de ces réunions en prévoyant une réunion pour chaque critère du référentiel AEQES.
- 2 Le dossier l'auto-évaluation qui a été remis à l'AEQES est complet et bien structuré. Il est toutefois dommage qu'il soit peu connu, et donc lu, par les parties prenantes (en dehors de leurs représentants dans la CEI).
- 3 Au moment de la visite d'établissement, un plan stratégique, basé sur les diagnostics précédents, avait été rédigé par la direction et la coordination qualité. Le comité des experts n'a toutefois pas identifié de processus collaboratif dans sa construction.

[Analyse SWOT]

- 4 L'analyse SWOT se révèle être un peu déséquilibrée et contient des éléments d'importances très diverses. Il est dès lors difficile de situer l'importance relative de tous les éléments qui y sont repris.

[Plan d'action et suivi]

- 5 La première action listée dans le plan d'action est la réalisation d'un plan stratégique. Comme signalé plus haut, un tel plan a déjà été rédigé. Il s'agit là d'un bon point de départ pour la mise en place d'un outil pilotage de la qualité.
- 6 Le comité relève que la liste des actions reprises dans le plan de suivi n'est pas priorisée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Les experts insistent pour les étudiants soient plus impliqués dans le processus de gestion de la qualité, qui doit être un processus très largement coopératif.
- 2 Pour la même raison, le comité des experts invite l'établissement à s'assurer que l'ensemble des parties prenantes coopèrent et adhèrent au plan stratégique et aux actions qui en découlent.

CONCLUSION

L'institut d'enseignement de promotion sociale de Péruwelz joue pleinement son rôle d'enseignement supérieur de proximité, accessible au plus grand nombre. L'écoute et la disponibilité du personnel enseignant y sont unanimement reconnues et appréciées. Les enseignants font de leur mieux pour y donner des cours mis à jour et en phase avec des législations comptables, très souvent mouvantes. Ces mises à jour devraient pouvoir être mise à disposition sur la plateforme Moodle, laquelle n'est malheureusement pas encore réellement opérationnelle au moment de la visite d'établissement.

La question de la pérennité de la section se pose toutefois, à cause du nombre trop faible de diplômés. La collaboration avec Dour est intéressante, mais n'a pas encore été suffisamment exploitée. En effet, outre une organisation commune de l'épreuve intégrée, il serait souhaitable de mutualiser un certain nombre de moyens humains et de cours, en commençant par ceux qui ne sont pas organisés annuellement.

Aujourd'hui, l'école n'a pas désigné de coordinateur de section. Le manque de légitimité de l'enseignant qui joue actuellement ce rôle de manière informelle pourrait limiter la réflexion sur la mise en place de la nécessaire dimension transversale entre les matières. Le renouvellement de l'équipe enseignante et l'implication de la direction et de la coordination qualité faciliteront vraisemblablement ce travail réflexif.

La démarche qualité est enclenchée et bien comprise. Une série d'outils ont déjà été mis en place, mais leur usage n'est pas encore systématique. De manière générale, il n'existe pas encore d'outil de pilotage de la qualité au sein de l'établissement.

Le comité des experts salue le travail déjà accompli et encourage la section à continuer à s'investir de manière volontariste dans la démarche qualité, en capitalisant sur les points positifs et les bonnes pratiques identifiées dans ce rapport et dans les rapports des audits précédents. La SWOT de synthèse et le récapitulatif des recommandations qui clôturent le présent document donnent également quelques pistes de réflexion.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Écoute et disponibilité des enseignants ⇒ Qualité de la communication interne de type administrative ⇒ Possibilité de réaliser le cursus complet au sein de l'école ⇒ Existence d'une série d'outils qui devraient faciliter la mise en place d'un pilotage efficace ⇒ Lien explicite entre les valeurs prônées par l'établissement et les actions menées 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pas d'outil de pilotage de la qualité, de type « tableau de bord » ⇒ Usage incomplet et imparfait des outils de mesure de la qualité existants ⇒ Pas de coordinateur de section ⇒ Initiation limitée à la recherche documentaire critique ⇒ Structuration encore informelle des contacts avec la profession ⇒ Pas d'utilisation concertée de la part d'autonomie des différentes unités d'enseignement ⇒ Pas de bibliothèque ⇒ Implication faible du monde professionnel dans les cours

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Mieux profiter de l'existence d'organisations professionnelles ou autres ressources externes pour illustrer les cours et organiser des activités ⇒ Existence du pôle hennuyer (pour les bibliothèques par exemple) ⇒ Existence d'autres établissements d'EPS dans la région pour proposer des cours de langues autres que l'anglais 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pérennité incertaine de la section à cause du nombre trop peu élevé de diplômés (Décret Paysage³, article 88) ⇒ Trop peu d'heures dévolues au stage d'intégration par le dossier pédagogique ⇒ L'organisation bisannuelle de certains cours pourrait pousser les étudiants à se tourner vers un autre EPS pour boucler leur cursus plus rapidement

Récapitulatif des recommandations
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Maintenant que des objectifs clairs ont été identifiés dans le plan stratégique en voie de finalisation, il reste à définir des indicateurs de performance mesurables et mettre en place un outil de pilotage de la qualité ⇒ Désigner formellement un coordinateur de section ⇒ Coordonner l'utilisation de la part d'autonomie pour décloisonner au mieux les matières ⇒ S'assurer que la formation dispensée est bien en ligne avec l'ensemble des critères définis pour le niveau 6 du cadre européen de certification, notamment en ce qui concerne les aspects liés à la collecte, l'analyse et l'interprétation, de façon pertinente, des données et d'informations issues d'une recherche documentaire ⇒ Mutualiser des moyens humains et des cours avec Dour (ou un autre établissement) ⇒ Elargir l'offre à d'autres logiciels de gestion (analyse budgétaire, ERP...), également à mutualiser ⇒ Proposer un plan de formation continue aux enseignants ⇒ Faire un effort d'ouverture vers le monde extérieur, y compris pour des interventions, même ponctuelles, dans les cours

³ http://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/39681_023.pdf



Évaluation du bachelier en
Comptabilité
2016-2017

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

*Pour la visite de suivi, il serait intéressant de n'avoir qu'un seul jury commun aux deux établissements.
Le développement de la codiplomation est présenté comme une opportunité.*

L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Critère	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

Nom, fonction et signature de l'autorité académique
dont dépend la section

ROGNE Pascale
Directrice

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice)
de l'autoévaluation

NICOLETTI Celine

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.