



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Comptabilité

Bachelier en Comptabilité, option
gestion

Établissement d'Enseignement pour
Adultes et de Formation Continue
(EAFC) Jean Meunier et EAFC des
Hauts-Pays

Fabrice HÉNARD
Cédric DE SY
Michèle VAN DE PORTAL

7 juillet 2023

Table des matières

Comptabilité : EAFC Jean Meunier et EAFC des Hauts-Pays	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Critère A.....	7
Critère B.....	10
Critère C.....	14
Conclusion	16
Droit de réponse de l'établissement.....	17

Comptabilité : EAFC Jean Meunier et EAFC des Hauts-Pays

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2022-2023 à l'évaluation continue du cursus « Comptabilité ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2016-2017.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par deux membres de la Cellule exécutive, a mené une visite, le 18 janvier 2023 pour l'EAFC Jean Meunier et l'EAFC des Hauts-Pays. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par les établissements et à l'issue des entretiens, des observations réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier en Comptabilité, option gestion, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2016-2017 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Il désire aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

Composition du comité¹

- Fabrice Hénard, expert en gestion de la qualité et président du comité
- Cédric De Sy, expert étudiant
- Michèle Van de Portal, experte paire et en gestion de la qualité

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- Coordination pédagogique assurée par la direction-adjointe de l'établissement
- Connaissance précise des besoins de formations des publics de la région.
- Formalisation des processus qualité
- Bon suivi des étudiants qui ont des besoins d'appui spécifiques et professionnalisation de la fonction orientation (réfèrent inclusion, cellule coaching).

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Manque de ressources accordées à la coordination qualité
- Faiblesse du lien secrétariat/étudiants
- Absence de réseau d'*alumni*
- Manque d'articulation avec les employeurs
- Absence de processus d'EEE formalisé
- Absence d'espace de dialogue sur l'avenir des métiers du chiffre.

OPPORTUNITÉS

- Bassin d'entreprises favorable aux stages.
- Nouveau plan stratégique qui vise notamment à renforcer la coopération avec les parties prenantes externes (employeurs notamment).

MENACES

- Mutation des métiers de la filière comptable
- Concurrence des autres établissements

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Développer le réseau d'*alumni*.
- 2 Développer les interactions avec les employeurs potentiels.
- 3 Conduire une veille relative à la mutation des métiers de la filière comptable.
- 4 Mettre en place un processus relatif aux EEE.

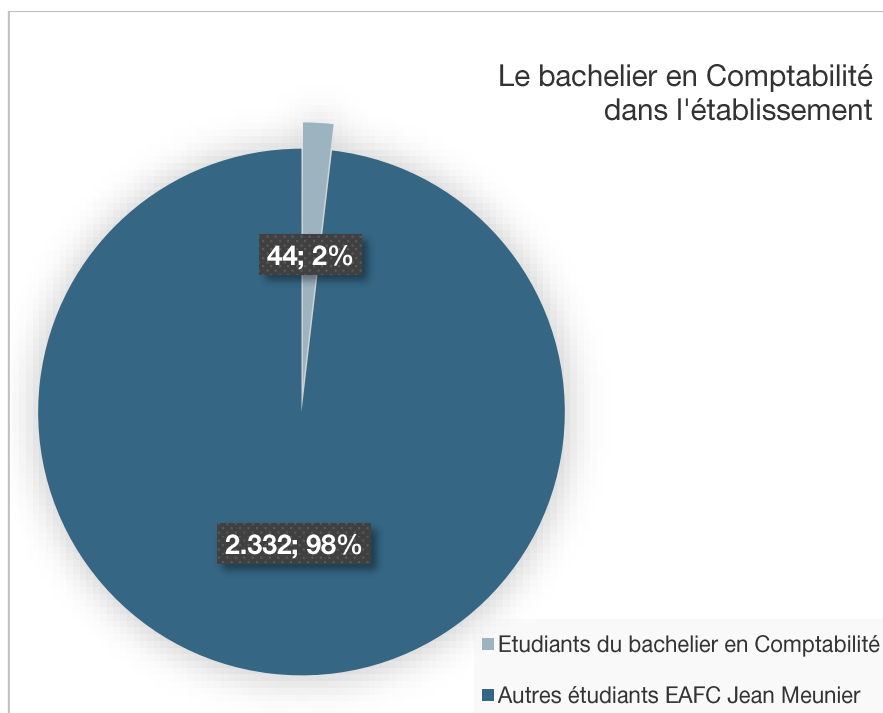
Présentation des établissements et du programme évalué

L'établissement d'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue (EAFC) Jean Meunier (ex-IEPSCF Jemappes) et l'EAFC des Hauts-Pays (ex-IEPSCF Dour) codiploment le bachelier en Comptabilité - option : gestion, pour lequel l'EAFC Jean Meunier est l'établissement référent. Les deux établissements appartiennent au réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) et offrent, également en codiplomation, les bacheliers en *Sales account manager* et Assistant social.

Issu d'une fusion de l'école de Maréchalerie et la promotion sociale Jemappes-Quévrain, l'EAFC Jean Meunier propose 51 formations, de niveau secondaire et supérieur, dans plusieurs domaines dont les langues, l'informatique, le soin aux personnes et aux animaux, l'économie, l'artistique. L'établissement dispose de six implantations en Wallonie (Anderlecht, Ghlin, Jemappes, Mons, Quévrain Libramont-Chevigny).

L'EAFC des Hauts-Pays propose plusieurs formations dans différents domaines tels que les langues, l'économie, le social, la construction.

Le bachelier en Comptabilité, option gestion relève du domaine « économie » et se donne en cours du jour sur 2.280 périodes/180 crédits ECTS sur le site de Jemappes. Il est principalement donné sur le site de l'EAFC Jean Meunier, à Jemappes tandis que l'EAFC des Hauts-Pays prend en charge la gestion des trois stages et de l'épreuve intégrée. En 2020-2021, 44 étudiants sont inscrits au bachelier en Comptabilité des EAFC Jean Meunier et Hauts Pays sur un total de 2.376 inscrits en enseignement supérieur dans l'établissement, soit 2% des effectifs².



² Source : dossier d'avancement des établissements, année de référence 2020-2021.

Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

L'évaluation continue s'est déroulée dans un climat constructif au sein d'un établissement qui a significativement évolué depuis l'évaluation initiale.

D'abord, depuis septembre 2021, l'E AFC Jean Meunier et l'E AFC des Hauts-Pays ont signé une convention de codiplomation pour le bachelier en comptabilité.

Depuis 2019, l'équipe administrative et enseignante a été renforcée, dans le but de mieux accompagner l'étudiant à la réussite. Il est noté également une rotation importante au poste de coordination qualité, puisque quatre personnes différentes ont occupé ce poste depuis la dernière évaluation.

Enfin, le nouveau dossier pédagogique (DP) pour le bachelier en Comptabilité (2019) a été l'occasion pour l'établissement de recentrer la formation sur l'étudiant, considéré d'abord comme un adulte apprenant. Les premiers diplômés de ce nouveau DP devraient sortir en juin 2023. Une partie des étudiants en comptabilité ont donc connu l'ancien et le nouveau dossier pédagogique.

Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

CONSTATS ET ANALYSES

Stratégie et priorisation des objectifs de l'établissement et de l'entité

- 1 Le comité d'experts constate qu'une partie des recommandations du rapport d'évaluation initiale ont été prises en compte par l'établissement. Le plan d'action issu de l'évaluation initiale a été partiellement suivi et les raisons de non-achèvement ou d'abandon de certaines actions prévues sont explicitées. Malgré la pandémie et les évolutions de la gouvernance, l'établissement a cherché à maintenir un cap dans sa stratégie pour l'amélioration de la qualité. Cette stratégie n'était pas autant explicite jusqu'en 2022.
- 2 Le comité considère que l'établissement affiche une certaine clairvoyance sur le chemin qui lui reste à parcourir en ciblant les actions à entreprendre dans un futur proche. L'établissement a en effet établi en mai 2022 un plan stratégique présentant quatre axes : « gouvernance et qualité, développer l'expertise pédagogique, pérenniser les ressources, répondre aux besoins socio-économiques et poursuivre la visibilité de l'école ». Ce plan est décliné en objectifs opérationnels et en indicateurs de suivi. Il constitue la nouvelle feuille de route de l'établissement, et donc celui de la section comptabilité. La section dispose en effet d'un plan d'action actualisé à partir du plan établi après l'évaluation initiale de l'AEQES. Ce plan s'articule pleinement avec la nouvelle stratégie de l'établissement. Le comité note qu'un système de gouvernance a été mis en place avec des commissions, par grands axes stratégiques, supervisé par un comité de pilotage. Ces commissions incluent l'ensemble des catégories de personnels (direction, enseignants, étudiants, administratifs). Ceci témoigne de la volonté de la direction d'opter pour un mode de gouvernance plus participatif et moins vertical que dans les années précédentes. Cette évolution est perçue et appréciée par les différentes catégories d'acteurs – même si les étudiants en enseignement de promotion sociale (EPS) n'ont pas forcément les mêmes possibilités de s'investir dans la gouvernance de l'établissement ou de la section que les étudiants du plein exercice.
- 3 Le comité d'experts estime que la coordination pédagogique assurée par la direction-adjointe de l'établissement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du plan d'action qui concerne spécifiquement l'appui à la réussite. Cette coordination facilite les échanges, permet de mieux articuler les UE entre elles et d'offrir un espace de débat entre enseignants, tout au long de l'année.

- 4 Le comité d'experts prend note de la rotation des coordinateurs qualité dans l'établissement, ce qui n'a pas facilité la mise en œuvre des actions dédiés à la qualité dans le plan d'action de 2016. La pandémie a également freiné ce déploiement d'actions prévues. Néanmoins, les actions envisagées dans la démarche qualité n'ont pas été remises en question et il n'y a pas eu de rupture dans la mise en œuvre. La nouvelle stratégie de l'établissement confirme d'ailleurs, en les renforçant, les orientations prises dans le passé pour développer la culture qualité parmi toutes les sections et la communauté de l'établissement (enseignants – y compris les intervenants professionnels – services administratifs, direction, étudiants).
- 5 La coordination qualité relève de la responsabilité de deux personnes (un par établissement), qui coopèrent pleinement. Ceci permet de mutualiser les connaissances et de renforcer la capacité d'action. À l'EAFIC Jean Meunier, ce poste n'occupe en effet qu'un quart temps, ce qui n'est pas à la hauteur des besoins de l'établissement. Néanmoins, le travail conjoint des deux coordinations permet de progresser, comme en témoigne la mise en œuvre rapide de plusieurs actions portant sur l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE). Le comité d'experts note également l'engagement des coordinateurs et le soutien de la direction, pour se former à la démarche qualité. Les démarches mises en place (comme les *Quality Talks* de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) ou les journées qualité inter-réseaux organisées par le Conseil Général de l'Enseignement de Promotion Sociale (CGEPS) sont reconnues utiles. De même, l'agent relais qualité Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) est régulièrement mobilisé pour accompagner certains travaux demandant une expertise plus pointue. Le coordinateur qualité de l'EAFIC des Hauts-Pays fait partie du groupe de travail sur la qualité du réseau WBE.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

- 6 Le comité estime que la démarche qualité est relativement participative sous l'impulsion d'une double coordination qualité (les enseignants connaissent le plan d'action et certains ont participé au dossier d'avancement (DAV), plusieurs étudiants aussi). En revanche, il n'a pas été possible pour l'établissement de mobiliser les parties prenantes externes (les entreprises, les anciens étudiants).
- 7 Il est clair que l'établissement poursuit ses efforts dans la formalisation des processus qualité et que de nombreux chantiers restent à poursuivre. Certains peinent à fonctionner, comme les EEE, qui sont encore peu utilisées et qui ne suscitent guère l'intérêt des étudiants. Néanmoins, la direction et les coordinations (de section, pédagogique et qualité) continuent à adapter les processus, à rechercher des alternatives quand certains ne fonctionnent pas de manière optimale. Cet engagement collectif, qui implique aussi le reste de la communauté (les enseignants et étudiants sont informés et parfois impliqués dans les réflexions sur la qualité), devrait logiquement payer à terme : le comité considère que les conditions sont réunies pour que d'ici à deux ou trois ans, l'établissement ait mis en place un système de pilotage de la qualité qui soit fonctionnel.

- 8 Plusieurs leviers pertinents ont été identifiés pour assurer le succès de la mise en place d'un système de pilotage de la qualité :
- L'engagement permanent de la direction dans la démarche qualité, à travers un soutien effectif en termes de ressources dédiées à la coordination qualité, mais également à travers une approche très participative de la démarche. La politique qualité se met progressivement en place au sein de la direction mais avec le concours de l'ensemble de la communauté – c'est du moins la volonté affichée.
 - Le lien entre les enseignants et le directeur de l'E AFC Jean Meunier est assuré par la directrice-adjointe, référente de section. Cette interface permet à la direction de bien communiquer avec la communauté enseignante. La diffusion des informations semble mieux assurée dans les deux sens.
 - La participation de certains étudiants à la commission interne d'évaluation de la qualité a favorisé une bonne implication de ces derniers et une prise en compte objective de leur perception de la qualité au sein de la section comptabilité.
- 9 En revanche, le comité d'experts estime que des progrès devraient être menés sur la fonction du secrétariat. Le lien avec les étudiants n'est pas optimal et le comité estime que l'information n'est pas forcément fluide entre les enseignants et les étudiants. Le secrétariat ne joue pas encore ce rôle de catalyseur d'informations. Ceci n'est pas tant dû aux personnes qu'à l'organisation et à la disponibilité du secrétariat. En outre, la représentation étudiante n'est pas encore optimale. En EPS, ce phénomène semble bien connu. Pour autant, un modèle de gouvernance plus participative devrait les impliquer davantage, et la réflexion sur les modalités pour y parvenir est en cours au sein de la direction. Le comité estime qu'il existe d'autres formes d'implication possibles que dans les instances de gouvernance, comme la section suivante du rapport le montrera.

RECOMMANDATIONS

- 1 Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action de la section.
- 2 Repenser le cadre de l'intervention du secrétariat afin que ce dernier puisse favoriser les échanges avec les étudiants.
- 3 Conforter le système de délégués étudiants et étudier les moyens de mieux impliquer les étudiants dans la gouvernance de la section et/ou de l'établissement.

Critère B

Les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/cluster, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement/l'entité est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSES

Pertinence du programme

- 1 Le comité des experts estime que l'établissement a cherché à rendre la formation en comptabilité plus attractive et pleinement adaptée aux profils des étudiants du bassin de recrutement. L'établissement connaît bien les spécificités des publics qui étudient en EPS (les profils socioéconomiques, les problématiques rencontrées). Il connaît également les raisons des échecs et des abandons. Ceci résulte d'un travail de diagnostic, constamment actualisé, de la part de la coordination qualité mené avec la direction.
- 2 Le comité comprend le maintien de la modalité de la formation en cours de jour, qui correspond à une demande des étudiants, qui a été confirmée lors de la rencontre avec ces derniers.
- 3 En outre, l'établissement valorise l'éventail des formations secondaires techniques et supérieures, pour proposer des passerelles, auxquelles les étudiants n'auraient pas forcément accès dans un autre établissement qui ne proposerait que des formations de niveau supérieur. Ainsi, plusieurs parcours non linéaires ont été observés d'étudiants qui ont progressivement gagné en confiance et qui se sont vus proposés des formations supérieures – dont celle en comptabilité – dans le même établissement. Cette variété et diversité de l'offre de formation est un atout que l'établissement doit continuer à cultiver pour son attractivité.
- 4 Le comité note que la période de pandémie a été une phase d'adaptation aux outils numériques. La culture numérique des enseignants s'est améliorée. Après une adaptation dans les premiers mois de la pandémie, que la coordination pédagogique a soutenue, l'établissement a cherché à tirer les leçons de ces premières expériences. Aujourd'hui, l'utilisation d'outils, comme la plateforme *Moodle*, est normalisée. L'établissement ne fait pas forcément le choix de développer davantage le mode hybride, car le public en EPS préfère sortir de leur lieu d'habitation pour se concentrer sur leurs études, dans les locaux de l'établissement.
- 5 Le changement de programme intervenu brusquement à la rentrée scolaire de septembre a entraîné des départs d'étudiants qui étaient inscrits préalablement au sein de la section. Par ailleurs, ce changement subit a également généré certaines difficultés en termes de cohérence et de complémentarité quant à la mise en œuvre du programme. Cette période devrait progressivement appartenir au passé.
- 6 Le comité des experts estime cependant que l'établissement n'a pas encore suffisamment conduit de réflexion sur l'avenir des diplômés de sa section en comptabilité. Les enseignants et la direction savent pertinemment que les métiers du chiffre évoluent rapidement, et que ceux-ci changeront significativement dans les prochaines années. Cette évolution aura un impact sur le type d'enseignements et les

acquis d'apprentissage attendus par les employeurs. Pourtant, il n'existe pas encore de moments ni d'espaces de réflexion sur la stratégie à adopter pour adapter le programme. Même si celui-ci est fortement encadré par le dossier pédagogique, il conviendrait d'anticiper les changements.

- 7 Le comité considère que l'établissement pourrait mieux affirmer la spécificité du bachelier en Comptabilité. Les deux principaux facteurs d'attraction sont la proximité géographique et la modalité en cours du jour. En revanche, peu d'étudiants ou d'enseignants indiquent une spécificité qui marquerait un avantage comparatif de la formation, par rapport aux formations en comptabilité concurrentes dans la région.
- 8 La démarche qualité est inscrite dans le plan stratégique et déclinée dans le plan d'action de la section. Elle vise clairement à assurer la pertinence de la formation en comptabilité. Comme indiqué plus haut, la fonction de coordination qualité est soutenue par la direction, et le travail accompli par cette coordination mérite les encouragements du comité d'experts. Ce dernier estime que la formalisation des processus a progressé, bien qu'il reste encore du chemin à parcourir pour aboutir à un véritable système de pilotage de la qualité en interne. Surtout, le comité salue les efforts pour inclure les parties étudiantes, enseignantes et administratives dans la démarche. Ce fut le cas par exemple lors de l'élaboration du dossier d'avancement préparé pour cette évaluation continue.
- 9 Les retours sur la qualité sont en revanche peu systématisés. Ceci empêche l'établissement de disposer des leviers pour mieux piloter la qualité.
 - a. Les EEE ne sont pas encore un système au sein de l'établissement. Les enseignants se sont peu appropriés les questionnaires. L'analyse collective des résultats est quasi inexistante. Les étudiants expriment peu d'intérêt pour les compléter, car ils s'interrogent sur leur pertinence et le résultat concret sur la formation.
 - b. Il y a peu de retour des employeurs sur la qualité de la formation et l'adéquation des compétences métiers. La section ne peut donc pas identifier les points à améliorer, sauf à l'occasion de rencontres, par exemple durant les stages, mais qui ne sont pas systématiques.
 - c. Il n'existe pas de réseau *alumni*. Seul un groupe *Facebook* des anciens est relativement actif pour la recherche d'emplois et de stages. Cet outil ne peut être utilisé comme seul levier pour la démarche qualité.
 - d. Ni l'établissement, ni la section ne dispose de statistiques sur les destinées professionnelles des anciens (les types de postes, les salaires, le type de contrats...). L'établissement projette une utilisation des données fournies par ENORA, qui devraient être l'objet d'études systématiques.
- 10 Le comité n'identifie pas de signe tangible que la formation ne serait pas adaptée aux besoins actuels des employeurs. Pour autant, il souligne un risque d'obsolescence de la formation si celle-ci n'est pas fondamentalement questionnée avec les employeurs. L'articulation avec les employeurs n'est pas suffisante pour prévenir ce risque. Des discussions sont en cours entre enseignants et étudiants, par exemple sur le type de logiciel qu'il conviendrait d'utiliser dans cette formation. Ce type de débat sur des aspects technique renvoie à un débat de nature plus stratégique sur le type d'acquis d'apprentissage dont les employeurs ont besoin aujourd'hui et dans le futur. À défaut d'une réflexion plus avancée et impliquant davantage les employeurs, il sera difficile pour l'établissement de faire des choix (par exemple sur les types d'achats).
- 11 Le comité constate toutefois le souci des enseignants d'actualiser les cours et ainsi offrir une formation adéquate pour les étudiants, qui cherchent tous à intégrer un poste

dans le domaine de la comptabilité à l'issue de leur formation. Les professionnels font part des évolutions dans leurs pratiques. Les enseignants titulaires participent de leur plein gré à des conférences, et disposent de leurs propres réseaux et sources d'information. L'établissement a par ailleurs mis en place d'un dispositif d'*onboarding*, pour faciliter l'intégration des nouveaux enseignants. Reste le problème des formations proposées (par exemple celles de la FWB) qui ne semblent pas répondre aux besoins des enseignants en comptabilité et sont donc peu demandées. Les formations ad hoc sont excessivement coûteuses.

Cohérence du programme

- 12 Le comité des experts note que le programme a gagné en cohérence grâce à l'implication de la coordination qualité et de la coordination pédagogique. Par ailleurs, certains processus, comme le conseil des études, ont été formalisés. Ceci permet de mieux suivre dans la durée les évolutions du programme, et faire participer davantage d'enseignants à la réflexion sur sa mise en œuvre.
- 13 Le comité estime que la fonction de coordination de section est un levier à activer davantage. La fonction existe, et est assurée par la directrice-adjointe, qui a d'ailleurs participé à la création de la cellule coaching. Néanmoins, il conviendrait que cette fonction soit plus assurée, afin de garantir les évolutions attendues (sur les EEE, l'articulation avec le monde professionnel et les *alumni*, et sur la réflexion stratégique portant sur l'avenir de la formation de comptabilité).

Efficacité et équité du programme

- 14 Le comité salue la mise en place de dispositifs nouveaux pour traiter les difficultés bien cernées des étudiants, par exemple avec la cellule coaching. Cette cellule offre une pluralité de service, pour répondre aux besoins des étudiants dans leur diversité.
- 15 Pour améliorer la réussite des étudiants, l'établissement a renforcé la fréquence et la qualité de l'accompagnement durant les épreuves intégrées (EI). Les informations sont dorénavant toutes réunies sur la plateforme *Moodle*. Les enseignants sont bien conscients que l'accompagnement à la réussite de l'EI doit intervenir bien en amont de la dernière année et s'efforcent de mieux les informer sur la spécificité de l'épreuve. Il est noté un élargissement du choix des sujets de l'EI, pour mieux répondre aux intérêts des étudiants, et peut-être limiter le taux d'abandon qui reste élevé (ce taux reflète aussi l'employabilité des diplômés, qui ne présentent pas l'EI car ils ont été recrutés en amont).
- 16 Le référent inclusion a été mis en place en 2017, et il est commun aux deux établissements, ce qui semble correspondre au traitement des besoins.
- 17 La cellule coaching apparaît comme un progrès notable de la capacité de l'établissement à institutionnaliser et professionnaliser certaines de ses orientations, ici l'aide à la réussite. La cellule a été conçue avec soin. Elle apporte une ingénierie d'accompagnement, auprès des étudiants mais aussi des enseignants. Elle affiche une complémentarité des compétences (pédagogiques, andragogiques, psychologiques, sociologiques) qui lui permet de répondre à des situations variées et de mieux cibler le type de soutien dont a besoin l'étudiant. Les effectifs mobilisés au sein de la cellule sont significatifs, ce qui laisse augurer un déploiement et une effectivité certaine pour l'ensemble de l'établissement. Le comité salue également la mise en œuvre d'outils pour identifier les besoins et y répondre, tant pour les étudiants

que pour les enseignants. Cette cellule sert donc de plateforme d'accompagnement pour les étudiants et également de cellule d'appui aux enseignants. Cette double fonction est à conserver. Enfin, le comité estime que la cellule coaching est un dispositif potentiellement fédérateur pour l'établissement, car misant sur la transversalité de ses équipes et sur l'approche holistique des problématiques rencontrées. Cette cellule bénéficie d'une bonne visibilité dans l'établissement. Elle pourrait être un levier d'attractivité pour la section comme pour l'établissement, à la fois pour les apprenants et les enseignants.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer la fonction de coordination de section.
- 2 Poursuivre le soutien à la cellule coaching.
- 3 Développer les outils de mesure de la qualité auprès des étudiants (EEE), anciens et monde professionnel. Il s'agit d'identifier les meilleurs outils pour assurer une bonne adhésion des parties prenantes, en tenant compte, pour certaines, de leur disponibilité limitée. Pour les EEE, il s'agit de bien informer les enseignants et les étudiants sur les objectifs de cet outil, et d'harmoniser les questionnaires.

Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

CONSTATS ET ANALYSES

Culture qualité de l'établissement et de l'entité

- 1 La culture qualité au niveau de la section est progressivement formalisée et institutionnalisée, en s'appuyant sur une institutionnalisation qui se déploie au niveau de l'établissement.
- 2 Les valeurs de l'EPS sont partagées par une grande partie des enseignants. Ceux-ci sont accompagnés par la coordination pédagogique, la coordination qualité et selon leur demande, par la cellule coaching.
- 3 Le plan stratégique de l'établissement validé en mai 2022 apporte une clarification des orientations, confirme la continuité de l'engagement de l'établissement dans la démarche qualité – et donne plusieurs inflexions pour rendre cette démarche plus efficace qu'elle ne l'a été jusqu'à présent.
- 4 Le comité considère que l'établissement et la section assument des choix pertinents, ciblant l'accompagnement des étudiants et l'appui aux enseignants.
- 5 Reste qu'il manque à l'établissement comme à la section, les moyens de mieux évaluer la qualité de la formation, que ce soit par les étudiants eux-mêmes, les diplômés et le monde professionnel. C'est sans doute ici un chantier prioritaire à mener dans les prochaines années, car sinon, la démarche qualité risque de ne pas produire les effets attendus.

Implication des parties prenantes

- 6 Les étudiants sont impliqués de manière croissante par la direction et la coordination qualité dans les réflexions et la mise en œuvre du plan d'action. Considérant les difficultés de mobilisation inhérentes aux étudiants en EPS, le comité estime que des progrès ont été réalisés sur ce plan. Il existe une écoute attentive et bienveillante par la coordination et la direction en direction des étudiants devenus « délégués de classe » de manière spontanée et naturelle. Cette attention conduit à mieux prendre en considération les problèmes soulevés au sein de la section comptabilité. Ceci permet d'anticiper ou de régler un certain nombre de problèmes techniques, comme les salles de cours, par exemple.
- 7 Il reste pourtant à l'établissement à chercher les moyens d'impliquer les étudiants, ainsi que les anciens et les employeurs, dans une réflexion plus stratégique sur les acquis d'apprentissage et le meilleur moyen de les atteindre. Tout en restant dans le cadre du dossier pédagogique, relativement rigide en EPS, il serait possible de débattre des problématiques sur l'évolution des métiers du chiffre, la cohérence entre les UE et la qualité des enseignements donnés notamment en ayant recours aux 20% d'autonomie. Cette réflexion stratégique n'aurait toutefois de sens que si

l'établissement dispose préalablement des outils pour connaître la perception de la qualité de la formation, qui font défaut aujourd'hui. La participation des délégués aux réunions organisationnelles et pédagogiques pourrait être pertinente ou, à défaut, une invitation à une rencontre périodique avec la direction. Actuellement, la fonction de délégué n'est pas forcément comprise par les équipes enseignantes ni par les étudiants, elle reste à clarifier.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

- 8 Le plan stratégique de l'établissement est ambitieux mais suffisamment réaliste pour être mis en œuvre dans les prochaines années. Sa déclinaison au niveau de la section comptabilité indique les axes retenus et les actions à prendre pour y parvenir. Le comité estime que les valeurs de l'EPS sont pleinement en adéquation avec les objectifs de la stratégie d'établissement et le plan d'action de la section.

RECOMMANDATION

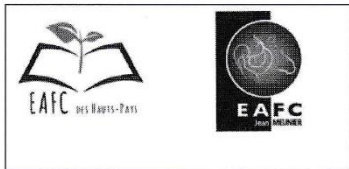
- 1 Établir une stratégie de développement de la section comptabilité, une fois que les outils d'évaluation auront été activés et que des analyses sur la perception de la qualité auront été menées.

Conclusion

La formation en comptabilité dispensée dans l'établissement est de bonne qualité aujourd'hui. Elle répond aux besoins d'un public adulte. Les dispositifs d'accompagnement sont progressivement renforcés, et la direction recherche les moyens financiers pour y parvenir. La politique d'assurance qualité se met progressivement en place et la stratégie de l'établissement de 2022 la place au cœur de son action. Trois problématiques sont notables.

- Premièrement, le manque de ressources patent accordé à la coordination qualité. Il y a une inadéquation entre les objectifs – ambitieux mais réalistes – de la démarche qualité au sein de la section et les moyens dédiés (un ¼ temps) à la coordination qualité.
- Le second frein est le manque d'interaction avec le monde professionnel, pour conduire une réflexion stratégique sur l'avenir de la formation, dans un contexte prévisible d'évolution des métiers du chiffre.
- Enfin, la section – et l'établissement – manquent d'outils sur la perception de la qualité par les étudiants, les enseignants et le monde professionnel et sur leur participation dans la qualité.

Droit de réponse de l'établissement



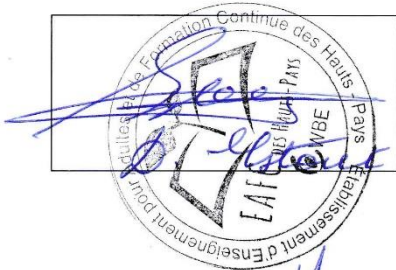
Évaluation continue
Comptabilité
2022-2023

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

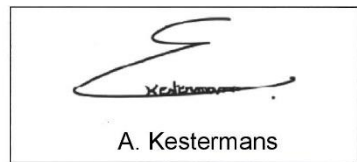
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

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



Y. ANDRÉ
DIRECTEUR EAFC Jean Meunier

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation



Nathalie DANVIN