



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  
Mouscron Wallonie Picarde (EAFC  
Mouscron Wallonie Picarde)

Bart JOURQUIN  
Salim JOUDAD  
Audrey MILTON

7 juillet 2023

# Table des matières

Comptabilité : EAFC Mouscron Wallonie Picarde.....	3
Synthèse .....	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Critère A.....	7
Critère B.....	11
Critère C.....	14
Conclusion .....	16
Droit de réponse de l'établissement.....	17

# Comptabilité : EAFC Mouscron Wallonie Picarde

## 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 un membre de la Cellule exécutive, a mené une visite sur site, le 14 février 2023 à l'EAFC Mouscron Wallonie Picarde. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité 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 comité<sup>1</sup>

- Bart Jourquin, expert en gestion de la qualité et président du comité
- Audrey Milton, experte paire et en gestion de la qualité
- Salim Joudad, expert étudiant

---

<sup>1</sup> Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm)

# Synthèse

## FORCES PRINCIPALES

- Formalisation d'une série de processus qui devrait faciliter la mise en place d'un pilotage efficace
- Présence d'experts extérieurs dans l'équipe éducative
- Disponibilité des équipes et accueil des étudiants

## FAIBLESSES PRINCIPALES

- Formalisation appréhendée comme un but en soi et pas encore comme un outil de pilotage de la qualité
- Faible implication des enseignants et des étudiants dans la démarche qualité
- Contacts limités avec les parties prenantes extérieures
- Infrastructures vieillissantes, peu adaptées à l'enseignement supérieur

## OPPORTUNITÉS

- Absence de concurrence locale
- Adoption progressive de Moodle
- Métier en pénurie

## MENACES

- Relativement peu de nouvelles inscriptions

## RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

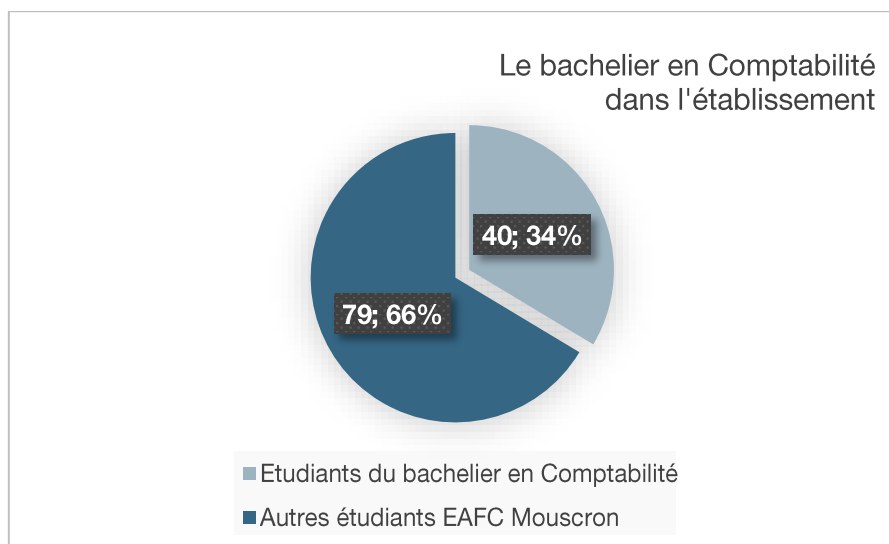
- 1 Les contours de la fonction de coordinateur de section devraient être affinés et son travail devrait être complémentaire et en phase avec la coordination qualité. Cette dernière devrait jouer un rôle catalyseur pour des initiatives nouvelles.
- 2 De la même manière, l'aide à la réussite devrait être plus proactive et dépasser le processus de demande formelle par les étudiants à travers un formulaire.
- 3 Un effort de promotion de la section serait nécessaire pour augmenter le recrutement de nouveaux étudiants et ainsi pérenniser la formation.
- 4 Il conviendrait d'examiner la possibilité de réintroduire partiellement de l'enseignement hybride, qui a tout son sens dans les formations en promotion sociale.
- 5 Maintenant qu'un certain nombre de processus ont été formalisés, il s'agit de « faire vivre » les outils au jour le jour et de manière continue et de s'affranchir du rythme imposé par les évaluations de l'AEQES.
- 6 Il conviendrait également d'assortir le plan d'action d'objectifs et de critères de mesure SMART afin de pouvoir mesurer la progression dans la démarche qualité.
- 7 La place que prennent les parties prenantes dans la démarche qualité devrait être significativement renforcée. Ceci est particulièrement vrai pour les étudiants.

## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'établissement d'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue de Mouscron Wallonie Picarde (EAFC Mouscron) est un établissement d'enseignement de promotion sociale. Il a pour pouvoir organisateur Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) et dépend du réseau du même nom.

L'EAFC Mouscron dispense des formations de type court, en journée et en soirée. Outre le bachelier en Comptabilité, option gestion, l'établissement organise le bachelier en Informatique de gestion et le certificat d'aptitude pédagogique. Il dispense également des formations d'enseignement secondaire supérieur ainsi que des unités d'enseignement destinées à faciliter l'insertion professionnelle.

En 2020-2021, le bachelier en Comptabilité comptait 40 étudiants, ce qui représente 34% de la population étudiante de l'EAFC Mouscron Wallonie picarde<sup>2</sup>.



<sup>2</sup> Source : dossier d'avancement de l'établissement, année de référence : 2020-2021.

## Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Depuis la visite initiale de 2016-2017, l'organigramme de l'institution et de la section est pratiquement resté inchangé, avec un personnel très stable. Notons toutefois que la fonction de coordinateur qualité a été renforcée.

La fonction de coordinateur de section a également été créée, conformément aux recommandations formulées par le comité d'experts de l'AEQES qui avait effectué la visite initiale. Elle est aujourd'hui occupée par un membre de l'équipe éducative qui a atteint l'âge de la pension.

La concurrence locale a diminué. En effet, le bachelier en Comptabilité de promotion sociale organisé par la Haute École Condorcet à Mouscron a été transféré à Tournai.

Notons, et ceci n'est pas spécifique à l'établissement, qu'un nouveau dossier pédagogique inter-réseaux du bachelier en Comptabilité a été approuvé par le Gouvernement de la Communauté française le 1er juillet 2019. Les premières unités d'enseignement ont été organisées au sein de l'établissement dès la rentrée 2019.

Enfin, le comité constate que le nombre d'inscrits est en légère croissance depuis la visite initiale. Cette croissance est toutefois très limitée, alors que le métier est reconnu comme étant en pénurie. Par ailleurs, et même si le comité ne peut véritablement objectiver le constat, il est probable que cette croissance est influencée par la disparition de la concurrence locale. Les experts invitent donc la direction et l'équipe éducative à se pencher sur la question de l'attractivité de la section.

## 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

#### Démarche d'amélioration continue : fonctionnement et caractère pérenne

- 1 En réponse à une suggestion formulée dans le rapport de la visite initiale, la fonction de coordinateur de section a été créée, ce qui est une bonne pratique qui permet de renforcer la dimension participative de la démarche qualité. La fonction a toutefois été confiée à un membre de l'équipe éducative qui a atteint l'âge de la pension. Le comité constate également que la fonction mériterait d'être renforcée, avec une articulation claire avec la démarche qualité.
- 2 La fonction de coordinateur qualité a été pérennisée, mais son rôle se cantonne essentiellement au suivi d'initiatives existantes et à la récolte de données, principalement à travers des enquêtes en ligne. Les experts n'ont pas identifié de stratégie de récoltes de données (en dehors de la récolte en elle-même) dans un objectif de pilotage de la démarche qualité.
- 3 Ainsi, si l'établissement / la section a présenté un organigramme, aucun service de support ne génère des *inputs* à la coordination qualité.
- 4 Plus spécifiquement, les données récoltées dans le cadre des évaluations des enseignements par les enseignants (EEE) sont agrégées et ne permettent pas d'identifier de l'information pertinente par unité d'enseignement (UE). Ce type de traitement ne permet pas d'utiliser les EEE dans un processus de pilotage institutionnel de la qualité. En outre, les parties prenantes ont une interprétation différente du fonctionnement et de l'utilité des EEE. Le comité d'experts rappelle que les EEE peuvent fournir aux enseignants des commentaires précieux sur leur enseignement, ce qui peut les aider à améliorer la qualité de leur pédagogie. Elles peuvent également fournir aux institutions une mesure objective de la satisfaction des étudiants et de l'efficacité de leur programme d'enseignement, dans une perspective de pilotage. Enfin, les évaluations peuvent également aider les étudiants à prendre conscience de leurs propres attentes et besoins en matière d'apprentissage, ce qui peut renforcer leur engagement et leur motivation.
- 5 L'équipe pédagogique est restée très stable depuis la visite initiale. Seul un enseignant en arrêt a été remplacé. Compte tenu de la taille de cette équipe (six enseignants), cette stabilité sera prochainement mise à mal par le départ à la pension d'un enseignant qui joue un rôle prépondérant dans le fonctionnement de la section.

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

- 6 Si la direction a rédigé un « plan stratégique » / « plan d'action », ce document reste à usage interne et n'a pas été communiqué au comité. L'établissement ne communique en effet pas à propos d'un plan stratégique institutionnel, qui pourrait :
  - Définir une vision claire pour l'établissement, ainsi que les objectifs à atteindre pour la réaliser. Cela aide les dirigeants de l'établissement à se concentrer sur les priorités et à orienter les ressources vers les domaines clés ;
  - Aider à assurer la cohérence entre les différentes initiatives et les projets de l'établissement. Cela permet de s'assurer que toutes les parties prenantes sont alignées sur les mêmes objectifs, ce qui peut aider à éviter les conflits et les doubles emplois ;
  - Améliorer la prise de décision en fournissant une base solide pour la prise de décision. La direction peut utiliser les objectifs et les priorités établis pour évaluer les différentes options et décider des projets à entreprendre ;
  - Favoriser l'engagement des parties prenantes et créer un sentiment d'engagement et de propriété envers le plan. Cela peut aider à mobiliser le personnel et les étudiants pour soutenir la réalisation des objectifs fixés ;
  - Aider à évaluer les progrès, car les objectifs et les mesures de performance établis permettraient de suivre les progrès et d'ajuster les actions en conséquence pour atteindre ses objectifs à long terme.
- 7 Cette absence de stratégie affichée se ressent globalement dans l'ensemble de la démarche qualité, essentiellement conçue à ce jour pour agir en cas de problèmes et non pas comme outil d'amélioration continue.
- 8 Le plan d'action actualisé ne reprend pas d'indicateurs de mesure alors que l'un des objectifs annoncés est la réalisation d'un tableau de bord. Il faudrait en effet récolter des données pertinentes en utilisant des critères Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, et Temporellement définis (SMART) pour mesurer la progression dans la démarche à travers un tableau de bord / de pilotage institutionnel.
- 9 Si une légère augmentation du nombre d'inscrits est constatée, le comité émet l'hypothèse que la section bénéficie de la disparition de la concurrence locale. La croissance des inscriptions ne reflète en tout cas pas le potentiel induit par le fait que le métier est en pénurie. Dans ce contexte, le comité n'a pas identifié de stratégie pour attirer de nouveaux étudiants. L'établissement / la section sont, par exemple, peu présents sur les réseaux sociaux alors que ces derniers pourraient en accroître la visibilité, l'attractivité et impacter positivement le recrutement.
- 10 Le comité des experts relève qu'une partie des actions reprises dans le plan d'action initial a été suivie d'effets, mais que beaucoup sont encore marquées comme étant « en cours ». S'il est vrai que les dernières années ont été marquées par la pandémie, les premières années qui ont suivi l'évaluation initiale n'ont visiblement pas été suffisamment mises à profit pour avancer, dans une perspective d'amélioration continue.



- 11 En outre, certaines recommandations sont marquées comme étant réalisées alors que l'action ne répond pas à la demande. Par exemple :
- Lors de la visite initiale, le comité avait considéré que la priorité devait être donnée à la clarification, et même la définition, d'options stratégiques pour la section. La réponse donnée est que le programme a été revu en adoptant le nouveau dossier pédagogique imposé par la FWB et que l'établissement voisin (Haute-École Concorcet) a déménagé. Il s'agit là de deux éléments d'opportunité, mais qui ne sont pas le fruit d'une initiative de l'institution / de la section pour assurer l'avenir du bachelier en Comptabilité ;
  - En réponse au constat formulé à propos des problèmes relatifs aux bâtiments vieillissants, il est répondu que, depuis 2021, il existe une cellule « inclusion » qui traite les demandes spécifiques des étudiants.
- 12 Parmi les avancées, le comité a relevé la réalisation d'un guide pour les stages et pour l'épreuve intégrée, ce qui est apprécié par les étudiants.
- 13 Le comité a constaté que certaines fiches UE ne sont pas complétées. Or, ces fiches constituent un contrat formel entre l'enseignant et l'étudiant, qui doit permettre à ces derniers de bien identifier les matières qui seront données, les compétences qu'ils pourront acquérir et la manière avec laquelle ils seront évalués.

## Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

- 14 La création du rôle de délégué de classe est une bonne pratique, qui se met progressivement en place, sans être encore généralisée. Le comité rappelle en effet que ces délégués peuvent faire entendre la voix des étudiants, car, en tant que membres de la communauté étudiante, ils ont une perspective unique sur les besoins et les préoccupations des étudiants. Ils peuvent également agir comme des médiateurs entre les étudiants et les autres parties prenantes et jouer un rôle dans la promotion de la qualité de l'enseignement.
- 15 Le peu d'interaction avec le monde extérieur se matérialise également à travers une communication externe limitée au site internet et dans une mesure assez limitée aux réseaux sociaux.
- 16 L'institution migre progressivement de la plateforme Claroline vers Moodle offrant plus de possibilités à travers, par exemple, une multitude de *plugins* qui permettent des mobiliser toute une série de méthodes pédagogiques, des plus classiques aux plus innovantes. La première ne sert d'ailleurs dans l'institution que pour le dépôt de fichiers. Les experts n'ont malheureusement pas pu consulter le contenu de ce qui se trouve déjà sur Moodle avant la visite, car seuls les accès à Claroline leur avaient été communiqués.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Les contours de la fonction de coordinateur de section devraient être affinés et son travail devrait être complémentaire et en phase avec la coordination qualité.
- 2 La coordination qualité devrait jouer un rôle plus central dans l'organigramme et, surtout, être un catalyseur pour des initiatives nouvelles et non plus se cantonner à une formalisation parfois un peu vide de sens.
- 3 Un membre de l'équipe éducative arrive en fin de carrière, alors qu'il est manifestement considéré comme un « pilier » de la section par la plupart des parties prenantes. Il convient donc de bien organiser sa succession afin de ne pas perdre les bienfaits d'un certain nombre de pratiques non formalisées.
- 4 Il conviendrait d'assortir le plan d'action d'objectifs et de critères de mesure SMART afin de pouvoir mesurer la progression dans la démarche qualité.
- 5 Un effort de promotion de la section serait nécessaire pour augmenter le recrutement de nouveaux étudiants et ainsi pérenniser la formation à Mouscron.
- 6 L'ensemble des fiches UE devraient être correctement complétées et mises à disposition des étudiants sans tarder.
- 7 Continuer la migration totale vers la plateforme Moodle pour pouvoir mobiliser de nouvelles méthodes pédagogiques.

## 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 La question de la pertinence du choix de l'anglais avait déjà été soulevée lors de la visite initiale. Ce choix a été confirmé par l'établissement, mais la majorité des parties prenantes rencontrées lors de l'évaluation continue considère que le néerlandais serait plus porteur que l'anglais dans la formation. Cette réflexion a tout son sens alors que l'établissement se situe à quelques kilomètres de la frontière linguistique.
- 2 La plupart des parties prenantes rencontrées ont insisté sur l'importance, à leurs yeux, de la dimension « fiscalité » du métier, alors que l'établissement ne propose que l'option « gestion ». Ce choix est dès lors peut-être à questionner et à argumenter dans le plan stratégique.
- 3 L'offre de logiciels comptables proposée aux étudiants a été récemment élargie à une prise de connaissance du logiciel Octopus. La dimension *Cloud computing* est donc présente dans le programme. Les experts notent toutefois que les étudiants ne sont pas sensibilisés aux apports des ERP/PGI dans les entreprises.
- 4 Peu de progrès ont été faits au niveau des interactions avec le monde professionnel. Ainsi, la direction et l'équipe éducative ne bénéficient que de très peu de *feed-back* venant de l'extérieur. Il est dès lors difficile de mesurer la pertinence d'un changement dans le programme. Dans ce contexte, il est bon de savoir que les anciens étudiants se montrent intéressés par une implication dans l'école.
- 5 L'organisation des programmes en promotion sociale permet aux établissements d'introduire certaines spécificités dans la grille horaire en exploitant les « 20 % d'autonomie ». Les parties prenantes rencontrées n'ont toutefois pas toutes la même compréhension de ce qu'il est possible de faire avec cet espace de liberté. Certains considèrent que ces 20 % sont utiles pour « arriver au bout de la matière » alors que d'autres imaginent pouvoir aménager en partie le programme pour aborder des matières nouvelles. Le comité constate que c'est la première option qui est appliquée au sein de la section, alors que c'est bien la seconde qui devrait prévaloir.

#### Cohérence du programme

- 6 Plus de la moitié des cours est assuré par des experts externes, ce qui est une bonne pratique, appréciée par les parties prenantes. Ces enseignants, bien ancrés dans leur métier, apportent en effet aux étudiants un éclairage pratico-pratique sur les réalités du métier. Ils renforcent également l'ancrage de l'école dans le tissu socio-économique local.

- 7 L'institution propose une formation en trois ans, ce qui n'est pas courant pour les programmes organisés en promotion sociale. Cela implique toutefois un horaire très chargé sur les quatre jours où les cours sont dispensés durant la semaine et ne laisse pratiquement aucune place pour des initiatives ponctuelles (séminaire donné par un professionnel par exemple) ou des imprévus (absence d'un enseignant pour maladie par exemple).

## Efficacité et équité du programme

- 8 Il existe, au sein de l'établissement, une cellule d'aide à la réussite, ce qui est indéniablement une bonne pratique. Le comité a toutefois constaté qu'elle n'est pas encore fonctionnelle pour la section Comptabilité. En outre, cette cellule aborde l'aide à la réussite uniquement sous l'angle pédagogique, et n'est activée qu'à la demande formelle des étudiants, à travers un formulaire à remplir. Lors de la visite, les experts ont constaté que les parties prenantes avaient toutes une compréhension différente du concept d'aide à la réussite : certains considérant la problématique à travers la mise en place d'outils et de procédures, d'autres ayant une approche plus inclusive et proactive. Le comité rappelle que l'aide à la réussite peut être définie comme toute action entreprise par l'école pour aider les étudiants à atteindre leur plein potentiel académique et personnel. Il s'agit d'un processus continu et évolutif visant à fournir des ressources et des outils aux étudiants pour les aider à surmonter les obstacles et les difficultés qui peuvent entraver leur réussite. L'aide à la réussite ne pourra donc pleinement porter ses fruits que si tout le monde est aligné sur la même interprétation.
- 9 Le comité note avec intérêt que depuis septembre 2021, l'E AFC Mouscron Wallonie Picarde s'est vu affecter une personne-ressource pour l'inclusion. Cette personne est rattachée à l'établissement de Namur, mais est disponible lorsqu'il est fait appel à ses services.
- 10 L'institution / la section n'utilise toujours pas d'adresses mail institutionnelles. Pour rappel, une adresse mail institutionnelle donne une impression professionnelle et un sentiment d'appartenance. Elles devraient aussi être activées pour les étudiants et servir de canal de communication officiel afin d'éviter les problèmes de non-réception, réels ou non, et ceux liés à des changements d'adresses mail privées qui n'ont pas été communiqués à l'institution.
- 11 La suppression totale de l'enseignement hybride est à questionner, car il peut présenter beaucoup d'avantages dans le contexte de l'enseignement en promotion sociale, surtout lorsqu'il est organisé en soirée. Les étudiants ont ainsi la possibilité de suivre des cours en ligne à leur propre rythme et de participer à des sessions en présentiel selon leur disponibilité. Cela permet une plus grande flexibilité dans la planification des études.
- 12 La Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une procédure bien ancrée au sein de l'établissement / la section. Cela permet à des adultes en reprise d'étude de se voir reconnaître un certain nombre de connaissances de par leur parcours professionnel. Ceci est à la fois valorisant pour l'étudiant tout en permettant d'alléger son programme de cours.
- 13 La qualité de l'infrastructure a peu ou pas évolué depuis la visite initiale : il n'existe pas de bibliothèque ou d'espaces de travail pour les étudiants et les locaux sont vétustes (chauffage aléatoire, mauvaise acoustique, pas de papier hygiénique à disposition dans les toilettes, etc.), ce qui ne répond pas aux attentes actuelles d'une communauté d'apprenants adultes, dans un cadre d'enseignement supérieur.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Le choix de l'anglais a été confirmé depuis la visite initiale, mais sans avancer d'arguments convaincants. La plupart des parties prenantes rencontrées considèrent que le néerlandais serait un meilleur choix. Le choix de la langue reste donc à questionner.
- 2 Le choix de l'option « gestion » est également à questionner alors que la plupart des parties prenantes expriment une attirance / un besoin vers plus de fiscalité.
- 3 La manière dont les 20 % d'autonomie sont exploités devrait faire l'objet d'une large concertation afin
  - De s'assurer que tout le monde interprète cette autonomie de la même manière ;
  - De proposer quelques spécificités intéressantes dans le programme.
- 4 Il conviendrait d'examiner la possibilité de réintroduire partiellement de l'enseignement hybride, qui a tout son sens dans les formations en promotion sociale.
- 5 Un effort tout particulier devrait être consenti pour l'amélioration des infrastructures, ne fût-ce que pour que les étudiants intègrent le fait qu'ils suivent un cursus de l'enseignement supérieur.
- 6 L'aide à la réussite devrait être plus proactive et dépasser le processus de demande formelle par les étudiants à travers un formulaire.

## 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 disponibilité des enseignants, la qualité de l'accueil et l'ambiance générale au sein de l'établissement sont perçues comme une force par les parties prenantes.
- 2 De manière générale, la direction et la coordination qualité sont lucides sur le chemin qu'il reste à parcourir avant qu'une véritable culture qualité percole chez toutes les parties prenantes.
- 3 Ainsi, les visites de l'AEQES restent une impulsion pour la qualité, durant lesquelles les activités liées à la démarche qualité sont intenses, et perçues comme contraignantes.
- 4 La démarche qualité est aujourd'hui surtout basée sur une logique de mise en conformité et de formalisation, plus que sur une approche d'amélioration continue. Il existe par exemple un formulaire à remplir par les étudiants qui désirent bénéficier d'une aide à la réussite, alors qu'il faudrait privilégier une approche plus proactive des équipes encadrantes.

#### Implication des parties prenantes

- 5 Les experts n'ont pas identifié de véritable processus participatif pour la rédaction du dossier d'auto-évaluation, qui est essentiellement produit par le coordinateur qualité. Il n'existe d'ailleurs pas de « commission qualité permanente » ou un organe similaire dont le fonctionnement est continu et découplé du rythme des évaluations de l'AEQES.
- 6 La place de l'équipe pédagogique et des étudiants est trop faible dans la démarche qualité. Cette place est même inexistante pour les parties prenantes extérieures.
- 7 L'organisation d'une association d'anciens (*réseau alumni*) est restée à l'état de projet. Le comité a toutefois constaté que les anciens se montrent intéressés à l'idée de s'impliquer davantage dans leur ancienne institution, comme maître de stage ou comme membres externes des jurys des épreuves intégrées (EI).

## RECOMMANDATIONS

- 1 Maintenant qu'un certain nombre de processus ont été formalisés, il s'agit maintenant de « faire vivre » ces outils au jour le jour et de manière continue et de s'affranchir du rythme imposé par les évaluations de l'AEQES. Cela devrait passer par des interactions régulières entre toutes les parties prenantes et par une analyse en continu de l'évolution de critères mesurables inscrits dans un plan d'action partagé par tous.
- 2 Ainsi, la place que prennent les parties prenantes dans la démarche qualité devrait être significativement renforcée par la mise en place d'une sorte de « cellule qualité permanente » par exemple. Ceci est particulièrement vrai pour les étudiants.
- 3 L'établissement / la section gagnerait à profiter de l'intérêt des anciens à s'impliquer pour mettre en place un réseau d'anciens (*alumni*) afin de renforcer les liens avec le monde extérieur.

## Conclusion

L'évaluation continue du cursus de bachelier en Comptabilité organisé par l'E AFC Mouscron Wallonie Picarde a été l'occasion pour le comité d'experts de mesurer la progression de la section Comptabilité de l'établissement dans sa démarche qualité depuis l'évaluation initiale de 2016-2017. Des améliorations dans l'ensemble du fonctionnement et dans le programme proposé ont été identifiées. Il reste toutefois des gisements de progrès importants, notamment en matière de vécu de la démarche au jour le jour. L'implication des parties prenantes dans cette démarche, et particulièrement celle des étudiants, reste encore trop faible. Un effort a indubitablement été fourni pour formaliser un certain nombre de processus, mais cette formalisation ne peut pas être un objectif en soi. Il s'agit en effet d'exploiter les outils mis en place dans un but de pilotage et de mesurer les améliorations engrangées en matière de qualité.

Le nombre d'étudiants inscrits n'augmente pas de manière significative depuis quelques années, alors qu'un établissement voisin a été transféré à Tournai, réduisant ainsi la concurrence locale. La formation proposée est toutefois perçue comme pertinente et attractive (même si le choix de l'option « gestion » est à questionner). Il s'agit là évidemment d'un point d'attention majeur qui nécessite toute l'attention voulue. La solution passera probablement par des campagnes de communication externe bien ciblée et un ancrage plus important de l'établissement dans le tissu professionnel local.



# 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

Critère / Dimension	Rubrique <sup>1</sup>	Point <sup>2</sup>	Observation de fond

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

J.E. LASSOIE  
Directeur

Nom et signature du  
coordonnateur de  
l'autoévaluation

HR SBAI Ahmed