



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

# RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

*Cluster* Comptabilité

Bachelier en Comptabilité, options  
gestion et fiscalité

Établissement d'Enseignement pour  
Adultes et de Formation Continue  
(EAFC) Uccle

Fabrice HÉNARD  
Denis CORMIER  
Charlotte PARION

7 juillet 2023

# Table des matières

Comptabilité : EAFC Uccle.....	3
Synthèse .....	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Critère A.....	7
Critère B.....	11
Critère C.....	15
Conclusion .....	17
Droit de réponse de l'établissement.....	18

# Comptabilité : EAFC Uccle

## 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 le 7 février 2023 pour l'EAFC Uccle. 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, options gestion et fiscalité, 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 entretiens et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

## Composition du comité<sup>1</sup>

- Fabrice Hénard, expert en gestion de la qualité et président du comité
- Denis Cormier, expert pair
- Charlotte Parion, experte étudiante

---

<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

- Utilisation de plateformes en ligne (Moodle, Teams, Google Drive, ...) qui permettent une communication fluide et l'implication des parties prenantes
- Systématisation et formalisation de la démarche qualité, notamment grâce aux fiches procédures
- Dispositifs de soutien (cellule coaching et inclusion, technopédagogues,...)

## FAIBLESSES PRINCIPALES

- Toutes les informations ne sont pas toujours communiquées aux étudiants
- Absence d'EEE des UE systématiques et formalisées
- La culture qualité n'est pas encore entièrement développée

## OPPORTUNITÉS

- Contacts avec le monde socio-professionnel ou des témoignages d'*alumni* pour favoriser l'attractivité de la formation

## MENACES

- Évolution rapide des métiers du chiffre.
- Faible nombre d'étudiants
- Phénomène de « shopping d'UE » entre différents établissements d'EPS

## RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Envisager d'animer un dialogue sur l'avenir de la section, en résonance avec les évolutions des métiers du chiffre, avec les enseignants, les employeurs et les diplômés.
- 2 Renforcer la coopération entre la coordination de section et qualité, notamment dans le but de sensibiliser les enseignants et les étudiants sur l'importance des EEE et des retours d'expérience (stages par exemple).
- 3 Renforcer la capitalisation des pratiques innovantes au niveau de la section et de l'établissement. La coordination de section est la mieux placée pour identifier, collecter les pratiques et en informer la communauté enseignante pour les utiliser.
- 4 Mettre en œuvre la stratégie proposée par l'établissement de mobiliser les parties prenantes dans la démarche qualité, en employant des méthodes alternatives plus participatives.

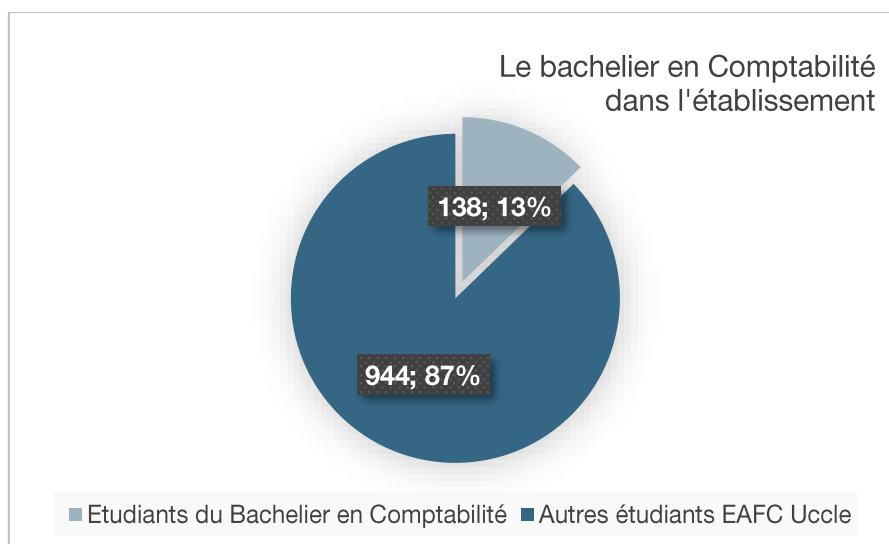
## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'établissement d'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue (EAFC) Uccle a pour pouvoir organisateur Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) et dépend du réseau du même nom.

L'EAFC Uccle dispense des formations de type court et long, en journée et en soirée. Outre le bachelier en Comptabilité, l'EAFC Uccle organise au niveau supérieur un bachelier en Commerce extérieur, en Informatique, en Coopération internationale, en Management du tourisme et des loisirs, en Construction, en Dessin des constructions mécaniques et métalliques, en Électromécanique, un bachelier de transition en Sciences industrielles et un master en Sciences de l'ingénieur industriel.

Le bachelier en Comptabilité, options gestion et fiscalité, est organisé en cours de jour.

En 2020-2021, 138 étudiants sont inscrits au bachelier en Comptabilité, option gestion et fiscalité sur un total de 1.082 inscrits en enseignement supérieur à l'EAFC Uccle, soit 13 % des effectifs<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

Cette évaluation a été conduite après la pandémie, et dans le contexte de mise en œuvre du nouveau dossier pédagogique pour la formation en comptabilité. Une nouvelle direction a été opérationnelle à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020. Après plusieurs changements de personnel, la coordination qualité a été stabilisée à partir de 2019, le coordinateur opérant pour l'ensemble de l'établissement.

# 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 Il apparaît que près de 80% des recommandations du rapport d'évaluation initiale sont soit mises en place, soit en cours de réalisation. Certaines sont apparues non pertinentes. Toutes celles considérées comme pertinentes font l'objet d'un suivi précis dans des tableaux de suivi complétés par la cellule qualité. Le comité d'experts prend note du déploiement du Système de Management de la Qualité (SMQ), qui est aujourd'hui un système fonctionnel. Il intègre les outils (par exemple les questionnaires), l'organisation (par exemple les commissions), le dispositif de suivi du plan stratégique et des outils de procédures. Le comité salue la bonne articulation entre le plan d'action institutionnel, le plan d'action transversal et le plan d'action du bachelier en Comptabilité. Cette articulation est comprise des services administratifs et des enseignants de comptabilité.
- 2 Le comité souligne la qualité des fiches procédures qui permettent à l'établissement de formaliser des interactions tant avec les parties prenantes internes qu'externes. Ainsi, les maîtres de stage et les employeurs sont intégrés dans la démarche qualité. Bien sûr, ces procédures ont un intérêt si elles reposent sur une dynamique de mise en œuvre. Le comité a pu constater les efforts déployés par la coordination qualité pour impliquer les parties prenantes externes, avec des succès patents. Ces fiches permettent de clarifier les responsabilités de toutes les parties et de spécifier les attentes. Ceci est un moyen d'inciter les employeurs et les *alumni* à s'impliquer davantage dans les jurys de travaux de fin d'études (TFE), les événements, les cours s'ils sont intervenants, et l'accueil en stage). Le comité estime que le degré de formalisation est bien adapté aux capacités et à la taille de l'établissement.
- 3 En interne, le comité a pu constater combien les enseignants notaient les évolutions de la démarche qualité. L'équilibre entre la formalisation des procédures et le maintien d'une relation humaine, voire quasi familiale entre les étudiants et les services support, semble avoir été atteint.
- 4 Le comité souligne également les progrès menés par l'établissement dans l'accompagnement des enseignants dans leurs tâches. D'une part, les circuits administratifs et de communication ont été simplifiés grâce à l'informatisation et à la révision des procédures. D'autre part, l'établissement cherche à soutenir la qualité des enseignements en offrant des services de soutien aux intervenants. Les nouveaux enseignants sont correctement accompagnés et semblent comprendre ce que l'établissement attend d'eux. Ceux déjà en place peuvent s'appuyer sur une coordination de section, qui les aident à mieux planifier et organiser les UE.

- 5 Un des facteurs de progrès de la démarche qualité tient assurément à l'efficacité de la cellule qualité, animée par la même personne depuis trois ans. Cette stabilité, accompagnée par un appui sans faille de la direction, et le fait qu'elle soit dotée d'une forte capacité d'animation avec les différentes parties prenantes dans les sections, ont fait de la cellule un moteur pour l'ensemble de l'institution.
- 6 Le coordinateur qualité se forme d'ailleurs régulièrement et participe notamment aux réflexions au sein du réseau, ainsi qu'à des groupes de travail (« GT aide à la réussite et formation » et « GT coordination qualité »).
- 7 Le comité salue également la démarche visant à rationaliser le nombre d'indicateurs et à identifier ceux qui sont réellement utiles pour le pilotage des formations. De même, il salue le temps significatif passé par la coordination qualité à l'analyse des résultats des indicateurs, des enquêtes et des autres démarches entreprises pour collecter des informations sur le terrain. Les retours d'information sont systématisés, ce qui est fort apprécié de la communauté enseignante et des services support. Le sens de l'indicateur semble bien compris. L'analyse conduite vise également à donner du sens aux chiffres collectés. Les indicateurs servent de balises pour la discussion en interne, qui se déroule avec la direction et au sein de chaque section. De ce fait, les parties qui sont directement impliquées dans la qualité sont invitées à analyser, avec la cellule qualité, les données quantitatives. Il en résulte un diagnostic nettement plus fin et partagé, propice à l'élaboration conjointe de solutions. Le comité estime qu'en procédant ainsi, le SMQ devient un système vivant et utile pour les enseignants. Cela semble moins évident pour les étudiants de l'établissement. Néanmoins, ils sont conscients que l'établissement tient compte des avis partagés. Le problème se situe davantage dans le faible taux de réponse aux évaluations des enseignements par les étudiants (EEE) et au feedback insuffisant des employeurs, comme indiqué plus loin.

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

- 8 La Commission d'Évaluation Interne (CEI) a été organisée de façon à stimuler la participation de toute la communauté, dans une logique *bottom-up*, ce que le comité peut confirmer. Le plan d'action a été redéfini sur la base de l'analyse des indicateurs qui étaient disponibles et des discussions qui se sont tenues, en présentiel et en distanciel. De fait, un diagnostic de la situation propre à l'établissement et à la section comptabilité a pu être coconstruit. Ceci a facilité l'implication des enseignants et des services support dans la révision des actions. Cette révision était d'autant plus nécessaire que le nouveau dossier pédagogique modifiait l'architecture de la formation, et que la pandémie avait posé de nouveaux enjeux, notamment l'usage du numérique.
- 9 Le comité confirme que la numérisation des relations et de la pédagogie ont été des opportunités pour améliorer la qualité du pilotage de la formation. Les outils comme Teams ont permis des discussions plus efficaces, sans avoir besoin d'organiser des réunions en présentiel. Ceci a permis notamment à davantage de parties prenantes internes comme externes de participer à la réflexion sur l'actualisation du plan d'action, mais aussi de lancer des pistes d'amélioration dans la mise en œuvre de la formation.



- 10 Le comité note combien l'établissement cherche à maîtriser la cohérence des démarches qualité, tout en laissant de la souplesse et en favorisant une appropriation au niveau de la section. Par exemple en l'outil Teams est centralisée, mais en déclinant par section, la démarche qualité (par exemple il existe des groupes Teams par section). Cet équilibre entre démarche centralisée et par section permet à la direction de collecter des informations depuis le terrain, qui peuvent servir à l'ensemble des sections de l'établissement. Par exemple, les résultats des EEE sont analysés par section, mais aussi de manière croisée et agrégée au niveau de l'établissement. Les réponses apportées sont donc soit définies au niveau institutionnel lorsque cela concerne toutes les sections, soit sur le plan de la section, avec le coordinateur dédié, pour les affaires spécifiques à la formation.
- 11 Enfin, le comité salue l'amélioration du suivi des publics étudiants. L'établissement connaît mieux les profils des entrants, les raisons des abandons, et prochainement l'insertion des diplômés des sections. Différents outils statistiques, combinés avec des enquêtes de nature plus qualitative, ont été mis en place et font l'objet d'un traitement statistique très fin. Les résultats sont présentés et discutés au niveau institutionnel et de chaque section. Ceci permet de mieux interpréter les données. Le comité note que les points d'attention font l'objet d'actions de remédiation, inscrites dans le plan d'action révisé. L'appareil statistique est donc un outil utile, adapté à la taille et aux besoins de l'établissement. Le Google Drive qualité de la cellule (à la fois institutionnel et programmatique) est un témoin du travail excellent qui a été accompli dans la mise en place des indicateurs de suivi et de performance.

## Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

- 12 Le comité salue les efforts de la cellule qualité et de la direction pour rendre accessible et compréhensible la démarche qualité. C'est un avantage, pour calibrer le SMQ aux besoins réels des acteurs et des bénéficiaires de la formation.
- 13 Les différents canaux de communication ont été rationalisés, pour éviter les redondances et les risques de pertes d'information. Si la circulation de l'information a progressé, il reste encore quelques marges de progrès. L'information sur le dispositif de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), l'annulation ou le report des cours, l'organisation des inscriptions, la réception des notes, etc. Le comité considère que la plateforme Moodle est sans doute un moyen de répondre à ces problèmes organisationnels.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Mettre en œuvre la stratégie proposée par l'établissement de mobiliser les parties prenantes dans la démarche qualité, en employant des méthodes alternatives plus participatives. Le SMQ doit en effet demeurer un outil interne, qui relève de la responsabilité de l'établissement. Il s'agit de trouver les moyens adaptés pour susciter l'implication régulière, non intrusive ni chronophage, des parties prenantes. Pour cela, l'utilisation des outils numériques semble vraiment appropriée.
- 2 Poursuivre le travail d'explicitation de la démarche qualité tant en interne qu'en externe. Il est indispensable de conserver cet esprit participatif, pour favoriser l'adhésion des enseignants, étudiants, services administratifs et techniques et parties prenantes externes. Sans cela, il y a un risque de bureaucratisation de la cellule qualité et de la démarche afférente, et de désintérêt. Les outils participatifs utilisés et

envisagés (Google Doc, discussions interactives) sont adéquats pour mobiliser l'ensemble de la communauté, de manière asynchrone et distancielle.

- 3 Veiller à la qualité et à la complétude des informations transmises aux étudiants (inscriptions, VAE, absences) et uniformiser la communication via la plateforme Moodle.

## 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 plan d'action de la section a été actualisé, et surtout inclut des actions qui n'existaient pas initialement et qui relèvent du niveau établissement. Par exemple, la mise en place de la plateforme Moodle est une avancée majeure pour l'ensemble des enseignants et des étudiants. L'outil est communément utilisé et facilite la transmission des informations.
- 2 Si les parties prenantes externes sont davantage sollicitées, elles restent à l'écart du SMQ. Le comité confirme ce frein, bien connu de l'établissement. Les efforts déployés, notamment au sein de la section, pour interagir davantage avec les employeurs et les *alumni*, sont de nature à impliquer ces parties prenantes externes dans le SMQ dans les prochaines années. L'essentiel est qu'elles trouvent un intérêt à répondre aux sollicitations de l'établissement et de la section, ce qui n'est pas forcément le cas (par exemple le faible taux de réponse aux questionnaires auprès des superviseurs de stage). Sans susciter cet intérêt, il sera difficile de compter sur le volontariat de parties prenantes qui ont leur propre agenda et contraintes.
- 3 Le comité estime qu'une des pistes pourrait être de les impliquer dans l'animation d'un dialogue autour de l'avenir de la formation. Ce chantier est en effet indispensable pour les prochaines années, car les métiers du chiffre évoluent rapidement et appelleront à d'autres types de compétences. Les employeurs, mais aussi les jeunes diplômés de la section qui auront sans doute des besoins de formation continue, seront les mieux à même de participer à cette réflexion.
- 4 Le comité note la modernisation des salles et des équipements, résultant du plan Europe, et qui satisfont étudiants et enseignants.

#### Cohérence du programme

- 5 Le comité estime que la mise en œuvre du nouveau dossier pédagogique a été l'occasion pour l'établissement de mettre à plat l'organisation des unités d'enseignement (UE) et de s'interroger sur le profilage des intervenants. L'autonomie de 20% est bien utilisée, laissant une marge de manœuvre et une certaine créativité aux intervenants, fort appréciées. Les étudiants sont également sensibles à la capacité d'adaptation des UE et de leurs enseignants, par rapport à leur trajet d'apprentissage et leurs besoins.
- 6 La proportion de 20% de chargés de cours professionnels assure un bon complément avec les interventions des enseignants. Ces derniers ont démontré l'intérêt qu'ils avaient à interagir avec des professionnels dans le cadre de la formation. Il est de l'intérêt de la section de favoriser ces échanges.

- 7 En parallèle, les enseignants ont montré leur souci d'actualiser leurs connaissances dans le domaine. Pour autant, le comité estime que l'établissement devrait aller plus loin dans la réflexion collective sur l'avenir de la formation et le type de compétences qu'il serait utile d'enseigner. Actuellement, les enseignants sont les premiers responsables de la qualité de leur enseignement. Les EEE sont assez peu développées et pas encore suffisantes pour servir de feedback utile pour le pilotage de la formation. Le retour des employeurs et des diplômés sur la qualité de la formation et son adaptation aux exigences actuelles et probables dans le futur reste également insuffisant. De ce fait, l'établissement est quelque peu démuné pour accompagner correctement les enseignants et impulser une évolution pertinente de la formation. Certes, celle-ci est ancrée dans le nouveau dossier pédagogique. Cependant, l'établissement est bien conscient qu'il s'agit de se préparer à des évolutions substantielles dans les métiers du chiffre, qui interpellent les pédagogies actuelles, comme les équipements à fournir (logiciels de comptabilité, par exemple).
- 8 Le comité estime que la coordination de section pourrait jouer un rôle plus stratégique encore, que simplement opérationnel, à l'avenir. Cette fonction est d'autant plus importante que les enseignants de cette section sont nombreux et enseignent dans différents établissements en plus de l'E AFC Uccle.
- 9 Parallèlement, la coordination qualité a enrichi son rôle technique par un rôle de nature davantage stratégique. Elle a accompagné la direction dans la mise en œuvre du plan stratégique, l'implication des parties prenantes avec la coordination de section. Elle a mis en place des actions visant à capitaliser les expériences identifiées au sein des sections, parfois au niveau des UE, en vue de motiver les acteurs responsables et de les mutualiser au sein de l'établissement. La vision intersections de la coordination qualité est un atout pour le pilotage de l'établissement et un enrichissement pour chacune des sections. Cela s'est vérifié dans la section comptabilité. Les enseignants et le personnel administratif sont très au fait des chantiers en cours pour améliorer la qualité et ont témoigné leur implication et partagé le sentiment de se sentir écoutés.
- 10 Les efforts pour maintenir le lien avec les anciens, notamment via une adresse email dédiée, ont été engagés. Le chantier est toujours en cours. Il devrait permettre de conserver le lien sur la durée et de mobiliser les anciens avec davantage de facilité, sans solliciter les enseignants qui ont conservé des relations interpersonnelles avec eux. Par ailleurs, le projet de plateforme dédié pour l'ensemble des *alumni* de l'établissement devrait permettre d'intensifier la relation entre les parties prenantes internes et externes.
- 11 Le comité a noté le souci d'harmonisation et d'utilisation des outils pédagogiques (supports de cours, fiches UE, grilles d'évaluation) comme recommandé dans l'évaluation initiale. Cela permet aux enseignants de travailler dans la même direction malgré des UE de nature différente et de renforcer la cohérence de l'approche pédagogique dans la section.
- 12 En revanche, le retour d'information de la part des étudiants reste faible, les EEE sont mal comprises et peu développées. Le retour d'expérience des stages est peu exploité dans une démarche de feedback.

## Efficacité et équité du programme

- 13 Le comité note le haut niveau de satisfaction des étudiants. La pédagogie leur est adaptée, elle est individualisée. L'ensemble de la communauté enseignante adhère aux valeurs de l'EPS.
- 14 Le système de référents, comme la référente stage ou épreuve intégrée (EI), est utile pour assurer l'interface entre l'établissement et les parties prenantes externes. Ceci permet de pallier les difficultés à collecter des informations par d'autres canaux, comme les questionnaires qui sont peu complétés par les superviseurs de stage.
- 15 L'utilisation de la technologie (grâce aux équipements et à l'appui des enseignants) est désormais une pratique intégrée par tous les enseignants. L'appui des technopédagogues a été déterminant et leur rôle pourrait être élargi encore.
- 16 Le comité salue la mise en œuvre des services de pointe comme la cellule inclusion et la cellule coaching. Ce sont des dispositifs innovants, impliquant un champ de compétences professionnelles complémentaires. Leurs résultats mériteraient d'être mieux suivis à travers une évaluation auprès des usagers.
- 17 Le comité note les efforts de l'établissement pour exposer davantage les étudiants au monde professionnel. Les stages font l'objet d'un suivi plus intensif pour aider les étudiants à obtenir un stage qui leur convienne. Les épreuves intégrées sont mieux encadrées.
- 18 De multiples initiatives avant la pandémie avaient permis l'intervention de conférenciers et des visites d'entreprises. Ce chantier est à reprendre après la pandémie. L'outil numérique peut aussi offrir de nouvelles opportunités (par exemple des visites à distance, des échanges durant les cours avec des professionnels, un suivi du stage en visio, etc.). Le comité craint toutefois que le lien avec le monde professionnel se concentre sur le stage et l'invitation de personnes externes et dépende des initiatives individuelles par nature peu structurées.
- 19 Le comité salue le nombre d'innovations pédagogiques déployées par les enseignants dans le but de satisfaire et de mieux accompagner les étudiants. Il y a là un gisement de pratiques qui sont insuffisamment capitalisées.
- 20 La faiblesse des effectifs en section comptabilité laisse intacte la question, déjà posée lors de l'évaluation initiale, de l'attractivité de cette formation. Le lancement du site *alumni* pour mieux suivre l'insertion des diplômés (de toutes les sections) devrait permettre de mieux comprendre leur insertion professionnelle et de la promouvoir. Le recueil de témoignages d'anciens, comme cela a été fait en section comptabilité en 2021-2022, est une initiative pertinente pour rassurer et motiver les étudiants en cours d'études.
- 21 Le comité salue les efforts pour mieux encadrer les TFE. L'équipe d'accompagnement et d'évaluation s'est enrichie et reste stable. Les étudiants ont désormais la possibilité de consulter les TFE des années précédentes.
- 22 Un système de tutorat a été mis en place à partir de l'année 2020-2021. Les étudiants ne sont pas encore informés. Les enseignants ne savent pas forcément comment il fonctionne. En revanche, le comité estime que les étudiants en difficulté sont identifiés en amont de leur potentiel abandon et que les équipes enseignantes informent l'établissement et la cellule coaching et recherchent des voies de remédiation. Par ailleurs, des enquêtes ont été conduites (la dernière en février 2022) sur les raisons d'abandon. Les actions relèvent du plan d'action actualisé.

- 23 Le comité considère que la cellule coaching est un dispositif prometteur, qui devrait permettre d'accompagner les étudiants pour éviter les abandons et présenter l'EI.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer la coordination de section en lui confiant un rôle d'animation plus stratégique qu'actuellement, et complétant son rôle opérationnel.
- 2 Renforcer la coopération entre la coordination de section et qualité, notamment dans le but de sensibiliser les enseignants et les étudiants sur l'importance des EEE et des retours d'expérience (stages par exemple).
- 3 Renforcer la capitalisation des pratiques innovantes au niveau de la section et de l'établissement. La coordination de section est la mieux placée pour identifier, collecter les pratiques et en informer la communauté enseignante pour les utiliser. Les plateformes numériques sont adéquates pour capitaliser cela.
- 4 Poursuivre le soutien à la cellule inclusion et coaching et mieux communiquer auprès des différentes parties prenantes sur leur existence. Mener une évaluation de l'efficacité de ces deux cellules auprès des usagers, d'ici à trois ans.

## 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 de cette section est en plein déploiement. La stabilisation de la coordination qualité depuis plusieurs années et l'engagement de la direction pour améliorer la qualité de façon continue ont été deux leviers pour institutionnaliser les processus et aussi expliciter la démarche. Le comité salue particulièrement ce souci de la pédagogie, qui permet d'obtenir l'adhésion de la communauté enseignante et des étudiants sur la démarche entreprise. La relation humaine reste privilégiée et fait partie intégrante de l'aide à la réussite pour des étudiants aux besoins spécifiques du fait de leur passé scolaire et/ou de leurs obligations actuelles (chargés de famille, salariés, etc.).
- 2 La pérennisation du poste de coordination qualité est assurée, elle relevait d'une recommandation de l'évaluation initiale.
- 3 Le comité comprend le souci de l'établissement de renforcer la culture qualité par l'apport des parties externes. Les initiatives sont nombreuses (via les stages, les événements comme la future journée des diplômés, l'intervention de conférenciers, etc.). Il ne s'agit pas tant de multiplier ces initiatives que de les proposer tout au long de l'année, pour que le lien établissement-section-vie professionnelle soit actif sur la durée de l'année académique et permette en même temps d'envisager des relations qui dépassent l'année pour devenir pérennes.

#### Implication des parties prenantes

- 4 L'effort de conscientisation de l'établissement et de la section sur la démarche qualité, qui relevait d'une recommandation de l'évaluation initiale, est effectivement un chantier mis en œuvre depuis plusieurs années. Il a porté ses fruits, accompagné par un effort d'explicitation et de consultation active de parties prenantes s'estimant souvent éloignées de la démarche.
- 5 En revanche, le comité considère que les parties prenantes devraient être davantage impliquées dans l'avenir de la formation. Il n'existe pas encore de moment ni de lieu pour évoquer les évolutions à venir des professions maniant les chiffres. Ces évolutions auront un impact sur les compétences demandées, et donc sur le programme et les pédagogies à proposer.

## Adéquation entre les valeurs et la qualité

- 6 Les valeurs de l'EPS sont partagées par l'ensemble de la communauté de cet établissement et se déclinent concrètement par les postures bienveillantes des enseignants et la qualité d'écoute des étudiants.
- 7 Les indicateurs de suivi de l'insertion des étudiants permettront prochainement de mieux suivre l'efficacité de la démarche qualité mise en œuvre depuis plusieurs années maintenant.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Envisager d'animer un dialogue sur l'avenir de la section, en résonance avec les évolutions des métiers du chiffre, avec les enseignants, les employeurs et les diplômés.



## Conclusion

L'évaluation continue montre l'ampleur des changements qui se sont produits depuis l'évaluation initiale de l'établissement. La constance de la coordination qualité, l'engagement de la direction et l'implication des enseignants de l'EAFC Uccle ont porté leurs fruits : la section dispose de leviers pour être correctement pilotée.

Reste que les efforts doivent être poursuivis pour renforcer l'attractivité de la formation, et préparer les étudiants aux défis que la profession du domaine du chiffre rencontrera dans les années à venir. Un effort sur le suivi des diplômés, la relation avec les employeurs et la coordination de la section, sera nécessaire pour y parvenir.

# 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



Mfulu-Mafuta  
Directeur ff

Nom et signature du  
coordonnateur de  
l'autoévaluation



Kestermans Adrien