



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

Evelyne LANDE
Cédric DE SY
Geneviève LACROIX

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Comptabilité

Bachelier en Comptabilité, options
banque et finance et fiscalité

Haute École Robert Schuman (HERS)

7 juillet 2023

Table des matières

Comptabilité : Haute École Robert Schuman	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	7
Critère A.....	8
Critère B.....	11
Critère C.....	14
Conclusion	15
Droit de réponse de l'établissement.....	16

Comptabilité : Haute École Robert Schuman

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 place, le 22 novembre 2022 pour la Haute École Robert Schuman. 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, 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

- Evelyne Lande, experte paire et en gestion de la qualité, présidente du comité
- Cédric De Sy, expert étudiant
- Geneviève Lacroix, experte de la profession

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

- Système qualité reposant sur l'agilité et l'implication des enseignants
- L'organisation d'une journée d'accueil des nouveaux enseignants avec présentation de la démarche qualité et des demi-journées qualité (deux à trois fois par an) avec suspension des cours pour permettre la participation de tous les enseignants
- L'introduction d'innovations pédagogiques plébiscitées par les étudiants (stage d'observation et stage de bloc 2 visant une première immersion professionnelle, *jobday* permettant la mise en relation des étudiants et des entreprises et la découverte des métiers)

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Une démarche qualité pensée au niveau institutionnel et trop désincarnée par rapport aux besoins de la section comptabilité
- Une démarche qualité n'impliquant pas l'ensemble des parties prenantes
- Une absence de points d'étapes permettant d'acter les décisions prises et les avancées réalisées à l'issue des journées qualité
- Des réponses aux recommandations parfois déconnectées des recommandations
- Un tiers seulement des enseignements sont évalués par les étudiants chaque année
- Une évaluation difficile du degré d'atteinte des résultats du plan d'action initial en l'absence d'indicateur précis
- Une absence de suivi des diplômés
- Un nombre de diplômés peu élevé (13 en 2020-2021 pour l'option Fiscalité) voire très faible (1 pour l'option Banque et Finance en 2020-2021)
- De multitude canaux d'information source parfois d'incohérence dans leurs contenus

OPPORTUNITÉS

- Des étudiants forces de proposition, et désireux de s'impliquer davantage sur les thématiques qui les concernent directement (évaluation des enseignements par les étudiants, travaux de fin d'études, remédiation et aide à la réussite, stage, etc.)
- Une équipe enseignante dynamique ayant à cœur de donner le maximum aux étudiants

MENACES

- Un « épuisement » de l'équipe portant la qualité au sein du bachelier en l'absence d'une reconnaissance de leur implication et d'intégration au sein de leur emploi du temps de ces temps dédiés à des projets permettant l'amélioration continue des programmes

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

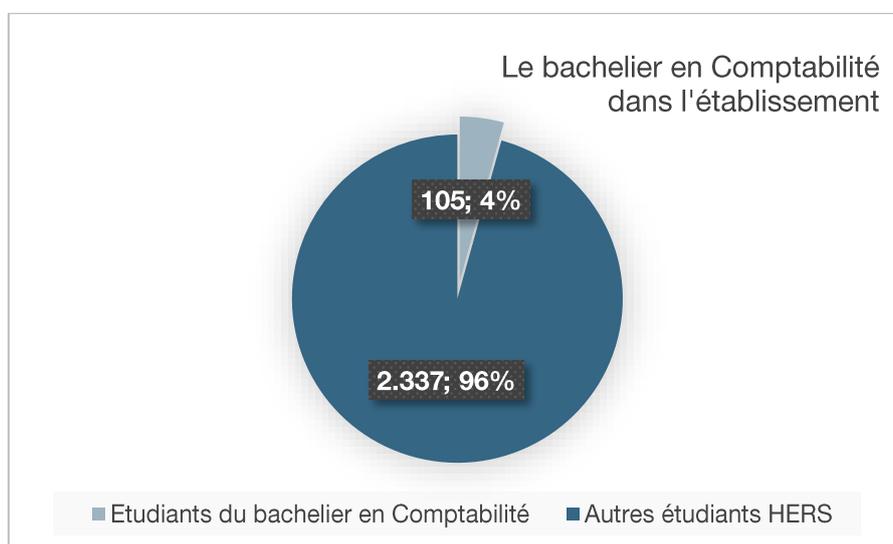
- 1 Considérer la démarche qualité comme un processus devant impliquer l'ensemble des parties prenantes autour d'objectifs concrets permettant d'améliorer la formation et les services rendus aux étudiants.
- 2 Rationaliser les sources d'information des étudiants en ne démultipliant pas les canaux de diffusion.
- 3 Proposer des formations continues aux enseignants qui n'auraient les compétences requises pour enseigner.
- 4 Mieux identifier le service d'aide à la réussite.
- 5 Clarifier le plan d'action en identifiant des objectifs intermédiaires des résultats à atteindre.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

Partie prenante du pôle Liège-Luxembourg, la Haute École Robert Schuman (HERS) a été créée en 1996 sur base de la fusion de trois établissements d'enseignement supérieur. Son pouvoir organisateur est le réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement. La HERS dispense 28 formations, de type court ou long, situées au sein de cinq départements (correspondant aux ex-« catégories » : pédagogique, santé, social, sciences et technologies, économique) et sur trois implantations (Arlon, Libramont, Virton).

Relevant du département économique et situé sur le campus de Libramont, le bachelier en Comptabilité offert à la HERS présente deux options : l'option banque et finance et l'option fiscalité.

En 2020-2021, 105 étudiants sont inscrits au bachelier en Comptabilité de la HERS sur un total de 2.442 inscrits dans l'ensemble de la Haute École, soit 4% des effectifs².



² Source : base de données SATURN - ARES, année de référence 2020-2021.

Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Lors de la rentrée académique 2018-2019, une nouvelle directrice-présidente est entrée en fonction suite au départ à la retraite de son prédécesseur. Cette nouvelle directrice-présidente connaît bien l'institution puisqu'elle était auparavant la directrice du département pédagogique.

En juin 2019, une nouvelle coordinatrice qualité au sein du département économique a été recrutée à la suite du départ à la retraite de la personne en poste.

La mise en place de la démarche qualité a permis à la HERS de développer des valeurs communes autour desquelles l'établissement a élaboré des plans d'action par section, même si l'articulation semble parfois tenue entre les deux.

La HERS a également beaucoup mobilisé son personnel autour de la conception d'un tableau de bord qualité non encore opérationnel et a mené une recherche-action sur la perception de la qualité. Ces deux projets, sans rendu concret, font apparaître la démarche qualité comme excessivement complexe et difficile à mettre en œuvre.

Le contexte de la pandémie a été l'occasion de mettre en œuvre plusieurs innovations pédagogiques permettant une continuité pédagogique sans pour autant qu'une réflexion n'ait été menée post pandémie pour savoir si certaines pratiques en usage ne constitueraient pas une plus-value 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.

CONSTATS ET ANALYSES

Démarche d'amélioration continue : fonctionnement et caractère pérenne

- 1 Depuis 2019, la HERS a initié le développement d'un tableau de bord qualité. Il n'est toutefois pas encore opérationnel (en attente d'une solution informatique).
- 2 Une recherche-action (2019-2022) a été menée au sein de la haute école pour identifier les leviers et freins au développement du processus qualité. La démarche est intéressante mais n'a mobilisé que le personnel administratif et enseignant et non les autres parties prenantes de la HERS en premier lieu les étudiants et les employeurs.
- 3 La HERS a mis en place une journée d'accueil des nouveaux enseignants avec présentation de la démarche qualité ainsi que des demi-journées qualité (deux à trois fois par an) avec suspension des cours pour permettre la participation de tous les enseignants. Ces journées sont de nature à favoriser la cohésion de l'équipe pédagogique et l'implication dans la démarche qualité dès lors qu'elles se traduisent par des points d'étape permettant d'acter les décisions prises et les avancées réalisées. Les autres parties prenantes ne participent pas à ces demi-journées.
- 4 La démarche qualité au sein du bachelier en Comptabilité est portée à la fois par le Service qualité qui assure le remplacement ad interim de la coordination qualité de département et par la coordination de section. Néanmoins, la démarche qualité pensée au niveau institutionnel semble trop désincarnée par rapport aux besoins de la section comptabilité en termes de qualité.

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

- 5 La mise en œuvre du décret paysage aurait pu être l'occasion de solliciter formellement les diverses parties prenantes (équipe pédagogique, employeurs et étudiants). Or, le dossier d'avancement souligne qu'il y a eu peu de temps de concertation de l'équipe.
- 6 La place des étudiants (et de leurs délégués) n'est pas claire ce qui peut être à l'origine de leur manque apparent de mobilisation pour participer aux instances de la haute école alors même que l'entretien avec le panel étudiant a montré qu'ils étaient force de proposition, et désireux de s'impliquer davantage sur les thématiques qui les concernent directement (évaluation des enseignements par les étudiants, travaux de fin d'études, remédiation et aide à la réussite, stage, etc.). La participation des étudiants impliqués dans le conseil étudiant est prise en compte via une unité

d'enseignement (UE) supplémentaire sans que cette mesure ne soit connue des étudiants.

- 7 La HERS demande aux étudiants d'évaluer un tiers de leurs enseignements chaque année. Ainsi, un enseignement n'est évalué que tous les trois ans ce qui est un temps très long pour savoir s'il faudrait procéder à des adaptations. Les étudiants interrogés ont manifesté leur souhait de pouvoir évaluer annuellement l'ensemble des matières enseignées. Ils ne trouvent pas que le questionnaire soit lourd à remplir et souhaiteraient avoir un espace d'expression libre (hors questions à choix multiple) et d'un retour sous la forme d'une réunion de synthèse. Le comité relève toutefois que certaines questions sont redondantes en cas d'évaluation de plusieurs acquis d'apprentissage (AA) au sein d'une même UE.
- 8 L'axe 1 du projet de plan d'action actualisé mentionne la mise en place d'un comité de pilotage pour l'évaluation du programme qui devrait permettre d'inclure les employeurs.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

- 9 Le document remis ne permet pas de mesurer le degré d'atteinte des résultats du plan d'action initial en l'absence d'indicateur de mesure précis et d'évaluation de son degré d'atteinte.
- 10 La direction relève que la démarche qualité repose sur la bonne volonté des personnes du fait d'un manque de ressources internes.
- 11 Un tableau récapitulatif des recommandations des experts a été transmis. Néanmoins, la colonne « suivi accordé » aux recommandations semble parfois déconnectée de la recommandation. Par exemple, à la recommandation « *Mettre en place des objectifs qualité propres à la section ainsi que des indicateurs de réalisation de ceux-ci* » la réponse apportée est d'ordre pédagogique (développer les stages, refonte de la procédure des sujets de TFE, ajout de cours de fiscalité).
- 12 À la recommandation « *Aménager le plan d'action : indicateurs d'accomplissement, qui fait quoi ? quels moyens et échéances. ? comment faire l'évaluation de l'action ? hiérarchiser les actions par priorité* », il est indiqué que cela a été pris en compte avec la mise en place d'indicateurs « smart » (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis). Or, le nouveau plan d'action, s'il indique bien les personnes responsables et des échéances, ne propose toujours pas d'indicateurs de suivi permettant d'évaluer le degré d'atteinte du plan d'action. Par exemple, pour l'action 3.1. Modification de la grille pour la répartition des stages... l'indicateur de suivi est « Recueil de l'opinion des étudiants via des focus group, recueil de l'opinion des maîtres de stage par le biais d'une enquête » : il s'agit donc de moyens à mettre en œuvre et non d'indicateurs permettant de déterminer à partir de quel taux de réponse et quelle note de satisfaction on peut considérer que l'action est jugée comme satisfaisante/atteinte.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le rapport souligne que beaucoup d'actions n'ont pas été mises en place faute de moyens humains. Un processus qualité s'inscrit dans la durée. Il peut y avoir des améliorations incrémentales de faible ampleur annuellement et d'autres qui sont plus engageantes et demandent plus de temps de réflexion de la part de l'équipe pédagogique en lien avec les attentes des parties prenantes. Il serait utile, lors des réunions qualité, de distinguer ces deux types d'améliorations afin de pouvoir mieux profiter des occasions de refontes des programmes pour procéder à ces modifications.
- 2 Que ce soit à travers un comité de pilotage ou d'autres instances, il importe de pouvoir associer les différentes parties prenantes (étudiantes et employeurs notamment) à la réflexion sur l'amélioration continue des programmes de formation.
- 3 Une évaluation systématique de l'ensemble des matières suivies par un étudiant permettrait à l'équipe pédagogique d'identifier les bonnes pratiques, de mettre en place des stratégies pédagogiques pour remédier aux difficultés rencontrées et, plus généralement, profiter de l'exercice pour organiser un temps de réflexion associant l'équipe enseignante et les étudiants autour des modalités pédagogiques.
- 4 À ce jour, concrètement, le gros du travail qualité est réalisé au niveau de la section (heures de remédiations, planifications d'actions du type *jobday* permettant d'associer les employeurs...). L'équipe pédagogique est en attente d'une reconnaissance de leur implication et d'intégration au sein de leur emploi du temps de ces temps dédiés à des projets permettant l'amélioration continue des programmes.
- 5 Il faudrait s'assurer de la bonne compréhension des recommandations et de la cohérence entre les actions menées et ces recommandations.
- 6 Enfin, il pourrait être intéressant de faire participer des étudiants (en particulier les délégués) lors des demi-journées qualité, sur les aspects concernant directement leur formation.

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 HERS a mis en place le nouveau programme en lien avec les préconisations du décret paysage et des retours de la part des entreprises. Cela s'est traduit par un redécoupage de certaines compositions des UE.
- 2 La HERS met en avant trois modifications pédagogiques majeures : 1) la mise en place de stages d'observation facultatifs d'une semaine en bloc 1 et d'un stage de quatre semaines en bloc 2, 2) l'encadrement des sujets de TFE et 3) la mise en place d'un *jobday* annuel. Ces trois avancées sont évaluées très positivement par les étudiants et tout particulièrement la mise en place du stage optionnel en bloc 1 qui permet aux étudiants d'avoir une première expérience et de confirmer ou d'infirmier leur choix d'orientation.
- 3 Le *jobday* et l'accompagnement mis en place autour de cette manifestation (aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation en français et en anglais, préparation à l'entretien par le biais de mises en situation) favorisent la mise en relation des étudiants avec des entreprises proposant des stages voire des emplois. Il s'agit d'une initiative intéressante à maintenir.
- 4 Le suivi des diplômés n'est pas réalisé à ce jour alors même qu'il s'agit d'un indicateur d'impact majeur de la qualité et de la pertinence de la formation.
- 5 En 2019, une cellule technopédagogique a été créée pour faciliter l'intégration des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans les enseignements, cellule renforcée pendant la crise Covid. Elle a produit des capsules pédagogiques expliquant l'utilisation des outils virtuels (*Teams, Moodle...*) et a permis une adaptation des cours à distance tout en gardant un contact avec les étudiants. En revanche, il n'y a pas eu de bilan post-Covid de ces pratiques pédagogiques pour identifier celles qui pourraient apporter une plus-value pédagogique.
- 6 Selon l'équipe enseignante les épreuves intégrées ont été déployées dans tous les modules ou sont en cours de développement. En pratique, il semble que cela ne soit pas le cas (une évaluation intégrant théorie et exercice sur un seul cours ne répond pas vraiment à la définition d'une épreuve intégrée).

Cohérence du programme

- 7 Le nombre de diplômés est peu élevé (13 en 2020-2021 pour l'option Fiscalité) voire très faible (1 pour l'option Banque et Finance en 2020-2021). La désaffectation pour l'option Banque et Finance est en partie expliquée par une UE très difficile à obtenir et l'équipe pédagogique a procédé à des changements (modification des composantes de l'UE) pour y remédier.
- 8 À la recommandation « *Être attentif aux attributions des enseignements en fonction des compétences professionnelles de chacun* », la réponse apportée est ambiguë puisque ces attributions se feraient « en fonction des affinités et compétences de l'enseignant mais en étant tributaire des réglementations statutaires à respecter ».

Droit de réponse de l'établissement

- 9 Dans le cadre de leurs pratiques pédagogiques, les enseignants sont libres d'utiliser les outils de communication qu'ils souhaitent (e-mail, plateforme *Teams*, plateforme *Moodle* hébergée sur MyHERS, transmission de l'information aux délégués qui relaient sur des groupes *Messenger*...) et souvent mixent les différents canaux. Les étudiants font preuve d'une grande adaptabilité pour retrouver les informations communiquées. Ils relèvent, de plus, qu'il peut exister parfois des incohérences entre les informations présentes sur les différentes plateformes (contenu et modalités des examens, par exemple). Une rationalisation doit être envisagée car cette multitude de canaux est source de perte d'information.

Droit de réponse de l'établissement

- 10 Une grille d'évaluation des compétences par le maître de stage en entreprise a été élaborée. Elle n'associe pas formellement les étudiants qui pourraient préalablement s'autopositionner et ouvrir ainsi une discussion sur leur degré de maîtrise des compétences avec leur maître de stage et leur tuteur haute école.
- 11 La consultation des entreprises dans le cadre de la mise en place du programme pédagogique se fait dans le cadre de discussions informelles lors de conférences, visites de stage, *jobday*, discussions qui ont été suspendues pendant la période de pandémie.

Effacité et équité du programme

- 12 L'équipe pédagogique comprend 21 enseignants ayant une charge d'enseignement conséquente (480 heures non compris les heures de suivi des TFE, stages...) avec un *turnover* important liés en partie à des départs à la retraite. L'équipe enseignante déplore que ce sont toujours les mêmes qui prennent en charge les organisations hors cadre horaire (*jobdays*, TFE, ...) et l'accueil des nouveaux relève de la bonne volonté de l'équipe enseignante. Enfin, le suivi de stage est assuré en dehors des périodes académiques.

Droit de réponse de l'établissement

- 13 La bibliothèque a fait l'objet d'un désherbage pour retirer les ouvrages obsolètes et les remplacer par des références plus récentes. La HERS déplore toutefois le manque de consultation des ouvrages mis à disposition. Les étudiants pour leur part relèvent que la bibliothèque ne permet d'accueillir qu'une quinzaine d'étudiants (bibliothèque commune à l'ensemble des sections) et est insuffisamment dotée. Il leur est toutefois

possible de demander l'ouverture de salle de cours non utilisées pour pouvoir y travailler.

- 14 La baisse des inscrits au bloc 1 (52 en 2016-2017 et 36 en 2020-2021) s'inverse en 2022-2023. Le taux de passage en bloc 2 et 3 est très moyen (53% en 2016-2017 et 58% en 2020-2021) se traduisant par des effectifs restreints en bloc 3 (15 pour 2022-2023) se répartissant en deux options (source : dossier d'avancement HERS).
- 15 Le service d'aide à la réussite a été réorganisé autour d'activités transversales. Il est désormais possible aux étudiants de prendre des rendez-vous individuels pour les étudiants en difficulté. Les étudiants relèvent que l'absence d'un lieu physique permettant de localiser le service nuit à sa visibilité. De même, certaines activités de soutien organisées de manière transversale pour tous les étudiants bacheliers de la HERS quels que soient leurs domaines de spécialisation, ne permettent pas toujours de répondre aux besoins spécifiques. Enfin, les plages horaires proposées ne sont pas toujours compatibles avec les emplois du temps des étudiants.
- 16 La HERS a mis en place un nouveau logiciel de gestion des emplois du temps permettant aux étudiants d'avoir accès à leur planning personnalisé. Toutefois, l'ensemble de ses utilisateurs déplorent l'absence de notification en cas de changement et la pratique demeure en cas de changement de cours de privilégier l'envoi d'un e-mail aux délégués ou au groupe de classe.
- 17 Enfin, il existe un accompagnement en anglais pour les étudiants n'ayant jamais pratiqué cette langue qui selon les étudiants ne permet pas de rattraper le retard par rapport aux exigences de niveau attendu.

RECOMMANDATIONS

- 1 Il est important de bien s'assurer que les enseignants ont les compétences requises pour faire cours et, le cas échéant, de les accompagner dans la mise à jour de leurs connaissances via par exemple de la formation continue.
- 2 La réalisation d'enquêtes d'insertion sur le devenir des diplômés est importante pour pouvoir communiquer sur les carrières à l'issue de la formation et s'assurer de la corrélation entre la formation et les postes occupés.
- 3 Le service d'aide à la réussite doit renforcer sa visibilité et examiner en lien avec l'équipe pédagogique comment organiser des ateliers de remédiation adaptés aux besoins des étudiants en difficulté.
- 4 Le comité recommande de revoir la grille d'évaluation des compétences acquises lors du stage afin que l'étudiant puisse s'autopositionner et devenir ainsi acteur de l'évaluation.
- 5 Une rationalisation des usages des outils numériques (choix de plateforme pédagogique de communication et de stockage des ressources) est à réaliser ainsi qu'une évaluation de ses apports en termes de plus-value pédagogique.
- 6 La mise en place d'épreuves intégrées est à instaurer.

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 Il existe des échanges de bonnes pratiques entre sections lors des demi-journées qualité.
- 2 Le manque de moyens humains est souvent mis en avant pour expliquer le manque d'intérêt pour la démarche qualité. En fait, la démarche qualité est encore trop vue comme étant une activité administrative et non comme un moyen pour gagner du temps, être plus réactif et à l'écoute de l'environnement.

Implication des parties prenantes

- 3 Les étudiants adhèrent pleinement à l'exercice de l'évaluation des enseignements et y trouvent un lieu d'expression constructif. En tant que jeunes adultes, ils souhaitent pouvoir coconstruire leur formation, jouer un rôle d'acteur et ne plus être considérés comme non intéressés ou non impliqués.
- 4 Beaucoup de changements sont justifiés par « car retour du monde pro » sans réelle formalisation de ces retours. L'équipe enseignante a su montrer qu'elle savait associer les professionnels autour d'activités telles que le *jobday*, des découvertes de métiers et pourrait prendre l'occasion de ces événements pour discuter aussi des programmes et de l'amélioration continue.

Adéquation entre les valeurs et la qualité

- 5 Les valeurs de la haute école sont clairement explicitées dans le document stratégique et le plan d'action les reprend. Néanmoins, le plan d'action est très succinct à ce jour et ne permet pas d'identifier comment il sera mis en œuvre sur le plan opérationnel.
- 6 La communication externe est bonne (site internet, présence sur les salons), elle est plus difficile en interne.

RECOMMANDATIONS

- 1 Donner aux étudiants un rôle d'acteur au sein de la formation pour qu'ils puissent être force de proposition et coconstruire leur formation.
- 2 Les bonnes pratiques mériteraient d'être mieux mises en valeur lors de restitutions plénières des ateliers qualité afin de concrétiser la démarche qualité et d'être mises en avant dans la lettre d'information de la HERS (prof'HERS & vous)

Conclusion

La visite a été l'occasion de rencontrer une équipe enseignante impliquée et des étudiants très volontaires et force de propositions. Il ressort des entretiens qu'ils sont fiers de leur haute école et sont déjà engagés ou ouverts à une démarche d'amélioration continue. L'équipe enseignante sait aussi mobiliser les employeurs mais pourrait encore plus les associer par exemple dans la définition d'épreuves intégrées ou encore dans l'évaluation des compétences acquises en associant davantage les étudiants.

Au niveau institutionnel la qualité est présentée de manière trop désincarnée et trop de projets menés sur un temps long (plus de trois ans) ne se traduisent pas par des actions concrètes. Cela peut entraîner un phénomène de lassitude ou de fatigue de la part des équipes opérationnelles qui doivent suivre un plan d'action insuffisamment détaillé et contenant trop peu de points d'étapes permettant de valider les progrès réalisés.

Une réflexion doit être engagée au niveau de l'équipe pédagogique en lien avec les étudiants sur les usages numériques dans le cadre pédagogique afin de rationaliser les usages et le nombre d'outils mobilisés.

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 ¹	Point ²	Observation de fond
Critère B	Constats et Analyses	Page 12 Point 8	Il importe avant tout de respecter les lois et statuts pour les attributions. Ensuite, l'institution, tout en respectant ce cadre, essaie de mettre à profit les compétences des enseignants en fonction de la spécificité des cours à attribuer.
Critère B	Constats et Analyses	Page 12 Point 9	Ce point doit être nuancé. Les recommandations sont: - les mails pour les communications officielles ; - moodle pour la plateforme pédagogique ; - Teams comme moyen de communication instantanée. Aucun autre outil (sûrement pas Messenger) n'est autorisé par la HERS.
Critère B	Constats et Analyses	Page 12 Point 12	480h constitue la charge légale. Les TFE sont valorisés dans cette charge, même si c'est peu. En revanche, les visites de stages ne le sont pas.

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

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation