



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

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Cluster Informatique

Bachelier Informatique de gestion

Enseignement pour Adultes et de
Formation Continue (EAFC) Sud-
Luxembourg

Eric Flavier (président)
Anne-France Brogneaux
Antoine Settelen

11 juillet 2023

Table des matières

Informatique : EAFC Sud-Luxembourg	3
Synthèse	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis la précédente évaluation	6
Critère A	7
Critère B	9
Critère C	12
Conclusion	14
Droit de réponse de l'établissement	15

Informatique : EAFC Sud-Luxembourg

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 « Informatique ». 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, s'est rendu le 13 décembre 2022 à l'EAFC Sud-Luxembourg à Arlon. 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 Informatique de 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. Ils désirent 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 comité¹

- Eric Flavier (président), expert en pédagogie en enseignement supérieur
- Anne-France Brogneaux, experte de la profession
- Antoine Settelen, expert étudiant

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

- Une cellule qualité dynamique
- La mise en place d'une cellule d'aide à la réussite étudiante
- L'adoption d'outils numériques partagés Office 365 et Teams
- Une équipe pédagogique investie
- Le déploiement de l'hybridation de certains enseignements
- Le réseau personnel des formateurs avec le monde professionnel

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Une section dont le fonctionnement repose sur un nombre très limité de personnes
- Le faible effectif conduisant à l'organisation bisannuelle de certains enseignements
- Le maintien à jour des liens entre GED et SMQ

OPPORTUNITÉS

- La collaboration avec la HERS et l'EAFC Famenne-Ardenne
- L'appui sur le réseau des EAFC
- Un secteur d'activité professionnelle pourvoyeur d'emplois
- L'étalement de la formation sur quatre années pour mieux répartir la charge de travail

MENACES

- Un *turn-over* important des chargés de cours non permanents
- Une forte employabilité avant la diplomation
- Le faible taux de diplomation

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

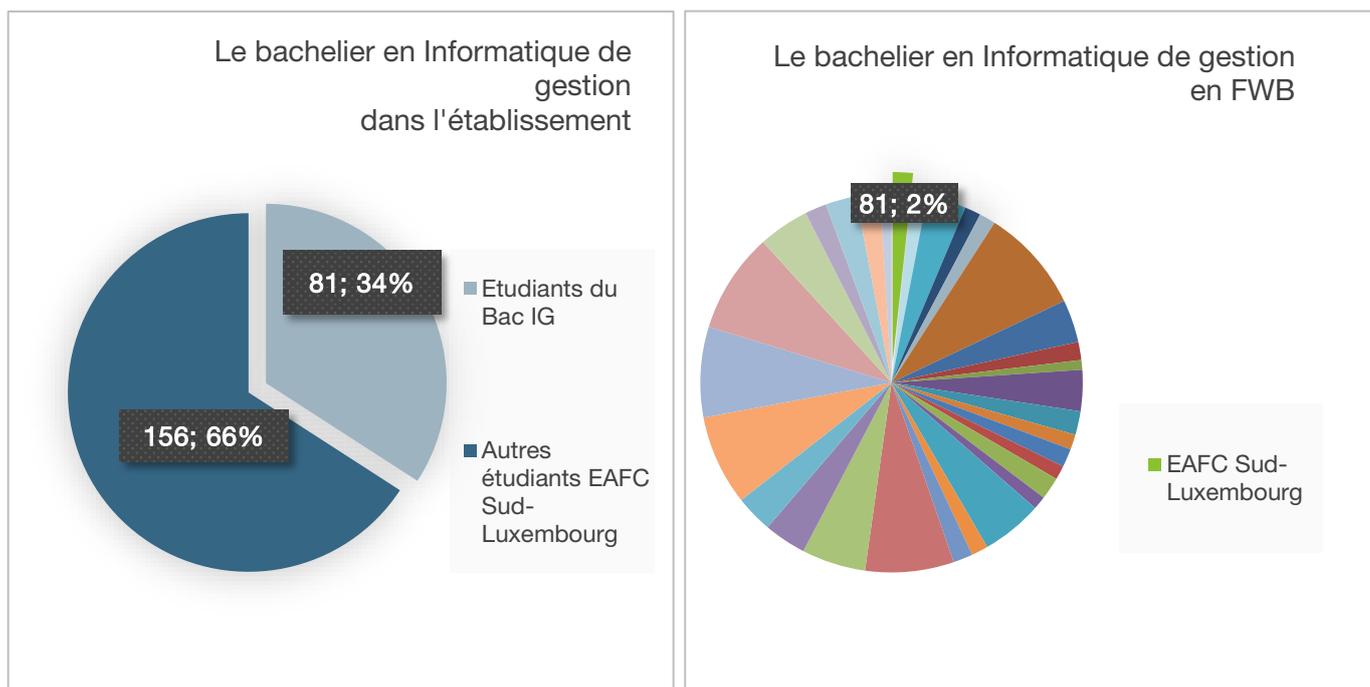
1. La pérennisation et la rationalisation de l'outil GED
2. Le renforcement de la communication externe, notamment en intégrant le développement d'un réseau des *alumni*
3. La poursuite de la collaboration avec la HERS et l'EAFC Famenne-Ardenne
4. L'approfondissement de l'analyse des abandons en cours d'études, notamment en questionnant le sens et la place du TFE pour les étudiants
5. L'exploitation collective et transversale des EEE

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Établissement d'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue (EAFC) Sud-Luxembourg dépend du réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) qui est également son pouvoir organisateur. Il comporte aujourd'hui un siège principal, situé à Arlon, ainsi que trois implantations à Musson, Athus et Virton. Situé dans une région rurale éloignée des centres de formation universitaire mais proche du centre européen de Luxembourg, l'établissement complète l'offre d'enseignement supérieur accessible à la population locale et cherche à satisfaire la demande des entreprises environnantes.

L'EAFC Sud-Luxembourg dispense une majorité de formations professionnalisantes, dont trois bacheliers, à savoir le bachelier en Gestion des ressources humaines, le bachelier en Comptabilité et le bachelier en Informatique de gestion. Il propose également le CAP et le CAPAES, ainsi qu'un brevet d'enseignement supérieur en Webdesign.

En 2020-2021, 81 étudiants sont inscrits au bachelier en Informatique de gestion sur un total de 237 inscrits en enseignement supérieur (bacheliers uniquement) à l'EAFC Sud-Luxembourg, soit 34 % des effectifs. Ces 81 étudiants représentent, par ailleurs, 2 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 4739 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles².



² Source : Dossiers d'avancement des établissements et base de données SATURN, année de référence 2020-2021.

Introduction : principales évolutions de contexte depuis la précédente évaluation

Inscrit dans l'offre de formation de l'établissement depuis plus de 10 ans, le Bachelier en Informatique de Gestion dispensé au sein de l'EAFC Sud-Luxembourg est un cursus relativement pérenne et stable. Il est cependant à noter plusieurs évolutions depuis la précédente évaluation de suivi intervenue en 2017, 5 années après l'évaluation initiale en 2012.

Au niveau de l'établissement, trois changements majeurs méritent d'être indiqués.

Le premier concerne le Pouvoir Organisateur, lequel est devenu, depuis le 1er septembre 2020, « Wallonie-Bruxelles Enseignement » (WBE), évolution du précédent Pouvoir Organisateur.

Suivant la même tendance, l'établissement, anciennement IEPSCF Arlon, a été renommé « Établissement d'Enseignement pour Adultes et de Formation Continue Sud-Luxembourg » (EAFC Sud-Luxembourg) le 1er septembre 2021, adoptant ainsi la dénomination harmonisée de tous les établissements d'Enseignement de promotion sociale organisés par WBE. Ce changement vise à revaloriser l'enseignement de promotion sociale ainsi que le public qui le fréquente.

Enfin, si la directrice de l'établissement est en fonction depuis 2012, l'équipe administrative a connu de récents changements. Au 1^{er} octobre 2021, faisant suite au départ de la coordinatrice qualité, une cellule Qualité a été créée, réunissant trois personnes. A celle-ci est associée une cellule « Aide à la réussite et Inclusion » avec la volonté de travailler collégalement.

Plus spécifiquement, au niveau de la section Bachelier en Informatique de Gestion, l'équipe enseignante, composée aujourd'hui de 12 chargés de cours, a connu une évolution sensible avec sept départs et quatre arrivées au cours de la période de référence 2017-2022.

Un dernier changement notable concernant la section Bachelier en Informatique de Gestion est à relever : l'instauration en 2019 de collaborations avec la Haute École Robert Schuman (HERS) et l'EAFC Famenne-Ardenne.

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. Le comité souligne l'engagement de l'établissement, suivant les recommandations issues de la précédente évaluation, dans la mise en place d'outils au service du suivi et de la formalisation de la démarche qualité, témoignant d'une réelle démarche réflexive de la coordination qualité. Ainsi, deux outils ont été créés. Le GED (gestionnaire électronique des documents) permet un archivage et un accès facilité aux documents et ressources, et il permet également l'ouverture de droits de consultation ou d'édition différents selon le statut des personnes. Le SMQ (système de management de la qualité) est fondé quant à lui sur un fichier index renvoyant vers le GED. Le comité constate dans ce contexte qu'en dépit de l'engagement de la cellule Qualité dans un processus d'amélioration continue de ces outils, questionnant leur pertinence, pointant les limites (mises à jour lourdes des liens dans le SMQ ou difficultés liées au système de numérotation des annexes par exemple), il y a actuellement une certaine redondance entre les outils SMQ et GED, ceux-ci tendant à se superposer. Dès lors, il existe un risque de dissonance entre le SMQ et le GED, conduisant à des informations parfois divergentes ou à un système d'accès aux documents et à l'information perdant de sa clarté et de son efficacité.

Caractère explicite de la démarche d'amélioration continue

2. L'établissement s'est engagé, au cours de la période de référence, dans le développement de la communication dans le cadre de la démarche qualité. L'adoption massive des outils numériques à la suite de la crise sanitaire du Covid-19 (Teams, GED, Office 365) témoigne de cette volonté de rendre accessible au plus grand nombre les outils et documents supports. Cela participe d'une bonne information à l'attention de toutes les parties prenantes qui semblent apprécier cette dynamique en interne. Néanmoins, le comité s'interroge sur l'utilisation réelle de toutes les ressources par les différentes parties prenantes, notamment les enseignants et plus encore les étudiants du Bachelier qui semblent être peu consommateurs. En effet, cela constitue un volume de données important, dont la consultation et l'intégration sont très chronophages.
3. La communication interne, dans sa forme officielle, s'établit exclusivement par le canal Teams. Néanmoins, le comité constate qu'il subsiste, sans surprise, d'autres modalités de communication propres à chaque sous-groupe ou catégorie de personnels ou usagers. Le recours à ces outils de communication alternatifs

s'explique notamment en raison des contraintes inhérentes à l'usage des outils institutionnels, impliquant de se connecter avec un compte étudiant. Or, les étudiants privilégient une communication rapide avec leurs comptes personnels sur les différentes interfaces (par ex. Facebook, Discord, Messenger, etc.). Cette communication officieuse présente tout à la fois avantages et inconvénients. D'une part, elle favorise la dynamique collective d'échange et de partage et peut, le cas échéant, accélérer la diffusion d'informations. En contrepartie, elle induit le risque de voir certains usagers délaisser les outils officiels au profit d'outils du quotidien. Or, il apparaît essentiel de conserver un canal officiel efficace et faisant foi en toutes circonstances pour une information univoque.

4. L'une des explications de l'abandon de la formation par les étudiants, notamment en 1^{ère} année, réside dans un défaut d'orientation inhérent : les étudiants se retrouvent engagés dans une formation qui ne correspond pas à ce à quoi ils s'attendaient. Dès lors, en réponse, l'établissement et la section Bachelier en Informatique de Gestion ont cherché à analyser ses canaux de recrutement, parmi lesquels le bouche-à-oreille constitue l'un des piliers. Des outils de communication externe ont par ailleurs été développés, de type « flyers », pour présenter les cursus de formation. Néanmoins, ces efforts ne suffisent pas à endiguer le phénomène de l'abandon d'études, particulièrement important dans la section Bachelier en Informatique de Gestion, en raison d'une mauvaise orientation, mais aussi d'une mauvaise anticipation des efforts associés à la poursuite d'un cursus d'enseignement supérieur.

RECOMMANDATIONS

1. En regard du risque de dissonance entre le SMQ et le GED, le comité suggère de rationaliser le statut du SMQ afin d'éviter tout doublon avec le GED. Plus particulièrement, il s'agirait de penser une structuration pérenne du GED, notamment dans son architecture qui pourrait alors être reprise dans le SMQ de sorte que les liens demeurent permanents. L'indexation systématique de tous les fichiers hébergés dans le GED serait abandonnée, ceci afin de permettre la conservation du caractère dynamique du GED (ajout/suppression de fichiers, mises à jour de documents, etc.).
2. Le GED héberge un grand nombre de ressources à destination des enseignants et des étudiants (dont les ressources mises à disposition par la cellule Aide à la Réussite et Inclusion). Si l'adhésion de tous semble acquise, le comité invite l'établissement à mettre en place des outils de suivi de la consultation et de l'usage de ces ressources. L'analyse de ces données permettrait alors de mieux cibler l'attribution des moyens.
3. Le comité invite l'établissement à renforcer et pérenniser le travail engagé dans le cadre de l'adossement de la formation et de la communication interne au numérique. Cela passe par une concentration des moyens afin que Teams et Office 365 constituent, à terme, l'unique point d'entrée et de communication officielle pour les enseignants, chargés de cours ou étudiants.
4. Les ressources en matière de communication externe étant limitées (en nombre de périodes dédiées à la communication par ex.) pour l'établissement et la section Bachelier en Informatique de Gestion, l'appui sur le Pouvoir Organisateur WBE offre une opportunité à l'établissement. Celui-ci gagnerait à s'appuyer sur le réseau EAFC pour soutenir la publicité des formations du supérieur, et notamment du Bachelier en Informatique de Gestion, dans les établissements d'EPS.

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. Une collaboration a été mise en place avec l'EAFC Famenne-Ardenne et la HERS depuis 2019. Celle-ci connaît un démarrage difficile et la plus-value pour les différentes parties prenantes n'apparaît pas clairement. Avec l'EAFC Famenne-Ardenne, la collaboration concerne essentiellement un enseignement mutualisé. Initialement pensée en raison de contraintes institutionnelles, cette mutualisation n'a plus de caractère indispensable à la survie du cursus et semble à ce jour présenter plus d'inconvénients que de bénéfices. En effet, cela implique pour les étudiants des déplacements supplémentaires entre les deux implantations en dépit d'un éloignement géographique important, pouvant contribuer également, en parallèle à d'autres facteurs, au phénomène d'arrêt prématuré des études. Avec la HERS, la collaboration s'est limitée à de rares échanges entre équipes pédagogiques. Pour autant, il semble intéressant, dans le contexte particulier du Bachelier en Informatique de Gestion (taux d'abandon en 1^{ère} année important, taux de réussite au diplôme faible au regard du nombre d'inscrits initial, marché du travail porteur) et de l'EPS (dossier pédagogique strict, nombre de périodes contraint) de ne pas renoncer à cette dynamique collective dans la recherche d'une amélioration continue de la qualité.
2. Par ailleurs, le Bachelier en Informatique de Gestion est très fortement structuré autour de quelques acteurs, essentiellement les enseignants titulaires, quasi omniprésents. En dépit de l'investissement important et des outils de régulation, le risque d'un certain « entre soi » ne peut être totalement écarté.
3. Le phénomène d'arrêt précoce des études par les étudiants du Bachelier en Informatique de Gestion s'explique, pour partie, par des représentations erronées de ces derniers sur le contenu du programme d'études. Cet abandon se produit généralement très rapidement après le début de la formation et dans tous les cas au cours de la première année. La section, avec l'appui de la cellule Qualité, se mobilise pour orienter au mieux les futurs étudiants et les informer des attendus, objectifs et contenu du programme. Néanmoins, ces actions interviennent parfois trop tardivement (après le début de la formation) ou sans permettre aux étudiants de se faire une idée précise et juste des études et débouchés (flyer de promotion du cursus concis et permettant difficilement aux étudiants de se faire une idée réaliste des métiers de l'informatique). Au-delà du taux d'abandon, cela conduit à générer de faibles effectifs alors même que le marché de travail est demandeur de compétences en la matière.
4. Si le programme d'études du Bachelier en Informatique de Gestion semble bien implanté dans son environnement économique et social, il est aussi l'une des seules

formations de ce type dans la province. Cette situation est à la fois une opportunité et une menace. Opportunité en ce sens que cela constitue un élément d'attractivité ; menace du fait d'une situation d'isolement et d'une certaine déconnexion avec le monde professionnel, au sens où les besoins des entreprises, et leurs capacités en matière d'offres de stages par exemple, ne seraient pas toujours repérés du fait de relations de proximité fortes et prédominantes. Cette situation tend à limiter les opportunités pour l'établissement d'étendre des contacts avec une diversité de partenaires du monde professionnel, les contacts avec les seuls anciens étudiants tendant à cantonner les relations à un réseau de proximité.

Efficacité et équité du programme

5. Le TFE est une épreuve lourde que peu d'étudiants au regard du nombre d'inscrits présentent en fin de cursus. Leur absence à cette épreuve entraîne la non-diplomation et explique, pour partie, le faible taux de diplomation. Les étudiants s'insérant professionnellement, parfois même avant la fin de leur cursus, une lecture naïve de cette non-diplomation pourrait conduire à la qualifier de faux problème. C'est en fait tout le contraire. A terme, l'absence de diplôme peut constituer un obstacle à une évolution professionnelle. Par ailleurs, cette même absence de diplôme tend à rendre invisible le rôle de l'établissement et de la section dans l'acquisition des compétences professionnelles, les étudiants faisant valoir sur le marché de l'emploi leur expérience en entreprise et non leur diplôme.
6. Hormis les stages proposés spontanément par les entreprises (généralement par des anciens étudiants restés en contact avec l'établissement) et relayés par la coordination de la section et les chargés de cours, la recherche des stages est de la responsabilité des étudiants, qui vont parfois chercher les coordonnées d'entreprises sur les sites d'autres établissements. Si la démarche de recherche de stage fait partie intégrante du processus de formation, elle peut aussi être anxiogène et décourageante pour les étudiants, ces derniers se retrouvant parfois démunis. Ils manquent de ressources à cette fin, n'osant pas toujours solliciter la cellule d'aide à la réussite ou les enseignants.

RECOMMANDATIONS

1. A propos de la collaboration avec l'EAFC-Famenn-Ardenne et la HERS, le comité invite l'établissement à repenser les relations avec ses partenaires. La piste de la mutualisation des enseignements pourrait être abandonnée au profit d'un investissement plus important dans une réflexion autour des outils pédagogiques (pratiques de formation, supports pédagogiques, grilles d'évaluation, etc.) et des contenus d'enseignement (dans la limite des contraintes posées par le dossier pédagogique).
2. Sans aller jusqu'à la co-diplomation, la poursuite de collaborations entre équipes pédagogiques du réseau des EAFC (dont l'EAFC Famenn-Ardenne) ou avec la HERS, constitue des opportunités d'ouverture propices au développement professionnel de l'équipe, peu nombreuse, des enseignants et chargés de cours de la section.
3. Le comité recommande à la section d'analyser finement les effets des actions déjà mises en place en regard des raisons des abandons (raisons qu'il convient de

continuer également à cerner et analyser davantage) pour identifier de nouveaux leviers d'action.

4. La formation correspondant aux besoins des industriels et entreprises (en témoignent les offres de stages et de CDI), elle mériterait de gagner en visibilité, en passant par un élargissement du réseau qui relie l'école et le monde professionnel, ainsi qu'au moyen d'actions de communication étendues.
5. A propos du TFE, le comité recommande à la section de s'interroger sur la nature de l'épreuve et sa lourdeur en fin de parcours. Sans remettre en cause les exigences qu'il est légitime de greffer à un travail de fin d'études, réviser le format de l'épreuve et les modalités de son évaluation favoriserait sa présentation par les étudiants et leur diplomation. Une piste serait par exemple d'inciter l'étudiant, au travers de dispositifs d'accompagnement spécifiques, à anticiper suffisamment tôt les travaux de définition de son projet de TFE et de recherche de ressources (sources documentaires, outils technologiques, etc.).
6. Le comité recommande la mise en place d'un dispositif d'aide à la recherche de stage ou d'emploi afin d'accompagner les étudiants dans ces démarches sans pour autant se substituer à eux. Ainsi, ce dispositif pourrait prendre la forme de guides ou d'ateliers méthodologiques, ainsi que, en dernier recours, d'un annuaire d'entreprises à contacter.

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. A l'instar de nombreuses formations du supérieur, l'établissement s'est doté d'un formulaire type dans le cadre des évaluations des enseignements par les étudiants (EEE). Les chargés de cours de la section du Bachelier en Informatique de Gestion diffusent cette évaluation à l'issue de leurs enseignements. Au sein de la section, l'exploitation de ces EEE est laissée à la libre appréciation de chaque enseignant, au nom de la responsabilité individuelle et d'un processus d'évolution qui nécessite une réactivité forte, c'est-à-dire dans le temps de l'enseignement et non d'une année sur l'autre. Néanmoins, les deux temporalités, loin d'être antinomiques, gagneraient à coexister dans la mesure où elles apportent des clés de compréhension et suggèrent des leviers d'action de différentes natures.

Implication des parties prenantes

2. Il semble exister un véritable attachement à la section et à l'établissement, tant des chargés de cours que des étudiants. En témoignent la proportion d'anciens étudiants de la section qui, à présent, sont chargés de cours ou proposent des stages aux actuels étudiants, ou encore les relations étroites tissées entre les étudiants et les enseignants référents ou la coordination de la section. Un suivi des étudiants sur le réseau social professionnel LinkedIn s'est progressivement mis en place. Or, dans les deux cas, ces démarches présentent des limites : une primauté à l'informel dans le premier cas, une démarche sous-tendue à l'activité des étudiants sur ce réseau dans le second cas. Pour autant, cette dimension intergénérationnelle gagnerait à être plus investie afin de profiter de l'opportunité de cet attachement à la section.
3. L'équipe pédagogique présente un visage double : d'une part, il est à noter une grande stabilité de l'équipe des enseignants permanents et d'autre part le nombre de départs et arrivées sur la période de référence rend compte d'un *turn-over* conséquent dans l'effectif des chargés de cours vacataires. Cette situation conduit à renouveler en permanence les efforts d'accompagnement des nouveaux chargés de cours afin de permettre leur inscription dans les orientations du programme d'études. Plus isolément, cette situation peut entraîner également une difficulté pour les étudiants à tisser des relations avec leurs enseignants au-delà de celles, très fortes, avec les permanents ou la coordination de section.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité invite la section à se saisir collectivement des EEE, à ce jour peu exploitées sous cette forme alors qu'elles permettraient de travailler sur la transversalité des enseignements et des démarches, en vue de l'émergence d'une culture qualité commune au sein de la section.
2. Le comité suggère, en complément de la communication existante sur le réseau LinkedIn, l'instauration d'un réseau *alumni* afin de renforcer et structurer les échanges entre les anciens étudiants et les étudiants en cours de formation. Cette perspective alimenterait également la politique de communication externe et de lien avec le monde du travail en vue de soutenir les étudiants dans la recherche des stages ou l'insertion professionnelle.
3. Le comité recommande à la section de réfléchir à la fidélisation des chargés d'enseignement pour limiter le *turn-over*. Cela pourrait être le moyen aussi de contribuer à l'émergence d'une véritable équipe pédagogique, au service de la collaboration sur le plan pédagogique et d'une authentique culture de section.

Conclusion

Le comité tient à renouveler ses remerciements pour l'ensemble des dispositions prises par l'établissement dans l'organisation de la visite, la mise à disposition des infrastructures et du matériel, ainsi que pour le cadre chaleureux.

Le comité salue également l'engagement de la direction de l'établissement et de la cellule Qualité pour les actions entreprises, depuis la précédente visite d'évaluation, venant soutenir le déploiement et le suivi d'une démarche.

En attestent l'effort important pour élaborer le GED et le SMQ, ainsi que les ressources à disposition de tous via Office 365 et Teams. Il convient désormais de rationaliser ces outils pour éviter tout risque de redondance et faciliter leur utilisation effective dans le quotidien de chacun. En cela, il convient d'accompagner les différentes parties prenantes dans leur appropriation des outils dans le travail du quotidien (par ex. dans le cadre des EEE). Dans une perspective de pérennisation, ceci se révèle d'autant plus important que la section repose largement sur quelques personnes.

L'intégration au sein du réseau des EAFC constitue une opportunité de développement pour l'établissement et la section de Bachelier en Informatique de Gestion, notamment du point de vue d'une revalorisation de la formation en promotion sociale et d'un gain en visibilité du programme d'études. Dans le même sens, les collaborations avec l'EAFC Famenne-Ardenne et la HERS gagneraient à être repensées afin d'en tirer un plein bénéfice réciproque.

En conclusion, le comité soutient l'établissement, la cellule Qualité et la section dans la poursuite des actions engagées afin de renforcer la mise en œuvre de cette démarche qualité au plus près de l'ensemble des parties prenantes. Le ruissellement de la culture Qualité qui semble animer la cellule éponyme passe par l'adhésion du plus grand nombre aux principes et valeurs qu'elle porte. La section du Bachelier en Informatique de Gestion dispose de toutes les ressources pour relever ce défi.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue
Informatique
2022-2023

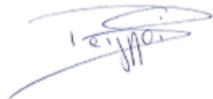
Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Partie du rapport (A/B/C) n° de page, n° §	Observation de fond

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

PEIGNOIS Patricia
Directrice ff.


Nom et signature du
coordonnateur de
l'autoévaluation

SCHMIT Nathalie
Coordinatrice qualité
