

Évaluation du bachelier en Comptabilité 2016-2017

RAPPORT D'ÉVALUATION

Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale de Seraing (IPEPS Seraing)

Comité des experts :
M. Alain DONADIO, président
M. Bademba Bah, M. Howard Davies, M. Olivier GUILLAUME, experts.

26 Juin 2017

INTRODUCTION

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2016-2017 à l'évaluation du bachelier en Comptabilité. Dans ce cadre, le comité des experts susmentionné¹, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, s'est rendu les 19 et 20 décembre 2016 l'Institut provincial d'enseignement de promotion sociale de Seraing (IPEPS Seraing). Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'autoévaluation de l'établissement et à l'issue des entretiens et des observations *in situ*.

Tout d'abord, les experts tiennent à souligner la coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation externe. Ils désirent aussi remercier les personnes rencontrées au cours de la visite : un représentant des autorités académiques, 10 membres du personnel, 12 étudiants, trois diplômés et trois représentants du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement, le rapport revient successivement sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES² (sur lequel s'est basé l'établissement pour mener son autoévaluation) :

- 1 la gouvernance et la politique qualité ;
- 2 la pertinence du programme ;
- 3 la cohérence interne du programme ;
- 4 l'efficacité et l'équité ;
- 5 la réflexivité et l'amélioration continue.

Enfin, le rapport se termine par une synthèse des forces, points d'amélioration, opportunités et risques, ainsi que des principales recommandations.

Ce rapport a pour objectif d'aider l'établissement à construire son propre plan d'amélioration et de mettre à disposition d'un large public une information sur le programme d'études évalué.

¹ Composition du comité des experts et bref *curriculum vitae* de chacun de ses membres disponibles sur : http://aeqes.be/experts_comites.cfm (consulté le 20 mars 2017).

² AEQES, *Référentiel d'évaluation AEQES*, 2012, 4p. et AEQES, *Référentiel et guide de rédaction et d'évaluation*, 2012, 62 p. En ligne : http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=246 (consulté le 20 mars 2017).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

L'Institut Provincial de Promotion sociale de Seraing dépend de la province de Liège -dont le conseil provincial en est le pouvoir organisateur- et fait partie du réseau CPEONS. Outre le bachelier en Comptabilité, qui fait l'objet du présent rapport, l'IPEPS Seraing forme des étudiants dans deux secteurs prioritaires par rapport au tissu industriel local, à savoir : le secteur économique (bacheliers en Marketing et Informatique de Gestion) et le secteur technique (bacheliers en Electromécanique et Techniques graphiques).

Le bachelier en Comptabilité propose l'option « Fiscalité » en journée ; Il est organisé à l'IPEPS depuis l'année académique 2006-2007.

Critère 1

L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

Dimension 1.4 : Information et communication interne

CONSTATS ET ANALYSE

[Politique de gouvernance de l'établissement]

- 1 Dotée d'une nouvelle direction depuis janvier 2012, l'Institut Provincial d'Enseignement Supérieur de Promotion Sociale de Seraing (IPESPSS) a su, au sein de son système de gouvernance, redonner corps aux valeurs et aux missions propres à l'enseignement de promotion sociale. L'article 7 du décret du 16 avril 1991 en précise les deux piliers essentiels :
 - L'épanouissement personnel, l'insertion professionnelle et sociale des étudiants ;
 - La volonté de répondre aux besoins et demandes de formation du tissu économique et social local.

Pour répondre au mieux à ces défis et assurer la pérennité de la section comptable, l'IPESPSS a, de manière collégiale, mis l'accent sur les trois axes suivants :

- L'articulation entre institution et profession (théorie et pratique),
- L'articulation entre approche pédagogique et processus qualité,
- La communication interne vis-à-vis des étudiants.

Si ces trois orientations abordent des points indispensables à l'intégration et à la gestion de la qualité au sein de l'Institution, elles ne sont en revanche définies et déclinées que sur le court-moyen terme. Elles relèvent en cela de la dimension tactique pour ensuite donner lieu à des actions opérationnelles. Mais elles ne s'inscrivent pas dans une réflexion long terme réfléchie et formalisée par la direction de l'établissement. Aucune vision stratégique sur les 5 à 10 années à venir n'a été élaborée, aucune démarche prospective sur le devenir de l'IPESPSS Seraing (et plus particulièrement du Bachelier en Comptabilité) à l'horizon 2020 n'a été entreprise. L'Institution apparaît encore trop préoccupée par ses difficultés opérationnelles de court terme. Elle tarde à se construire un avenir, fut-il conditionnel, soumis à diverses incertitudes nécessitant l'élaboration de différents scénarii d'avenir. Cette absence de directive est d'autant plus dommageable que l'IPESPSS ne manque pas d'atouts. Depuis 2012 une amélioration notable tant en termes de fréquentation, que de réputation est à souligner.

- 2 La prise en charge de la démarche qualité n'est actuellement pas assurée au niveau de la direction. Elle est assumée par une coordinatrice qualité qui en supporte toute la charge. Elle dispose pour ce faire d'une autonomie et des moyens nécessaires ainsi que du soutien de la direction lorsque cela s'avère utile. Or, une démarche qualité pérenne nécessite une implication totale et engagée de la direction qui se doit d'impulser les grands axes de développement et d'en assurer la promotion tant en interne qu'en externe.
- 3 Le comité a pu constater que la collaboration avec le pouvoir organisateur n'apparaît pas totalement satisfaisante. Un certain nombre de décisions comme par exemple l'octroi annulé de matériels informatiques, des possibilités d'aménagement dans des locaux plus appropriés qui n'ont pas abouties, amènent le comité à s'interroger sur la qualité du soutien dont peut réellement bénéficier l'IPESPSS dans le cadre de ses missions d'enseignement et d'insertion.

[Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme]

- 4 La démarche qualité a été amorcée en 2008, à l'occasion de l'évaluation du bachelier en Marketing. Depuis, d'autres cursus ont été évalués et certains sont entrés dans la phase de suivi qualité. Le comité a pu apprécier la sensibilisation aux enjeux de la gestion de la qualité qui existe pour l'ensemble des parties

prenantes et dont le bachelier comptable a pu bénéficier. L'intégration de la gestion de la qualité à tous les échelons de l'établissement a pu s'appuyer sur :

- Le soutien méthodologique et technique de la Direction Générale, de l'Inspection, du réseau CPEONS³,
 - La nomination d'une coordinatrice qualité dont le rôle est clairement identifié par toutes les parties prenantes de la formation, et dont les compétences sont unanimement appréciées,
 - La constitution d'une Commission d'Évaluation Interne qui, dans le cadre de l'élaboration du DAE, a intégré des représentants des différentes parties prenantes de l'Institut.
- 5 Le comité relève la qualité du travail effectué par la coordinatrice au niveau de l'ensemble de l'Institution. Il note dans le même temps que la fonction repose quasi exclusivement sur cette personne. Une telle organisation pose dès lors la question de la dépendance et de la pérennité du système de gestion de la qualité. Elle soulève également un problème de ressources puisqu'à ce jour, le bachelier comptable ne dispose que d'un seul professeur à temps plein qui assume parallèlement la fonction de coordinatrice.
- 6 La gestion de la qualité est effective au niveau du programme. Elle s'opère toutefois sur une base largement informelle et la mobilisation des étudiants n'est actuellement pas satisfaisante, notamment au niveau du troisième bloc et des anciens élèves.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 7 Des outils permettant de piloter le programme ont été développés. L'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) n'est toutefois pas effectuée de manière systématique.
- 8 Le programme de la section comptable est respectueux des textes en vigueur et suit le dossier pédagogique inter-réseaux. Des initiatives sont menées de façon individuelle, mais il serait possible d'aller plus loin et d'établir plus de concertation, plus de transversalité entre les UE.
- 9 L'encadrement des stagiaires par l'établissement permet en outre une collecte d'informations intéressantes sur la pertinence de la formation proposée.

[Information et communication interne]

- 10 Le climat de travail est reconnu comme positif par l'ensemble des parties prenantes. Compte tenu de la taille réduite du bachelier comptable, cet élément constitue un atout fondamental que la direction a su instaurer par une disponibilité et une qualité d'écoute largement reconnue.
- 11 Lors de leur entrée en fonction, les enseignants s'estiment correctement informés du contenu de la formation, de ses enjeux et du rôle qu'ils ont à y mener. Une procédure de remise du dossier pédagogique et d'un vademécum aux enseignants a été mise en place à cet effet.
- 12 Chaque étudiant reçoit un « contrat pédagogique étudiant » qui détaille le contenu des Unités d'Enseignement (UE) : programme, prérequis, objectifs visés en termes de capacités... La qualité de l'information est liée à la volonté de chaque étudiant de lire et de s'approprier les contenus de ce contrat. Tous ne font pas cet effort.
- 13 L'École Virtuelle constitue un outil intéressant de communication entre enseignants et étudiants. Son utilisation est appréciée mais se trouve toutefois limitée par les capacités techniques de stockage et de transmission propres au support employé.
- 14 Pour ce qui concerne la qualité de la communication interne au niveau administratif, celle-ci est notablement dépendante des relations entretenues avec les responsables du pôle secondaire. Les

³ Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné.

directions actuelles ont su tisser des liens conviviaux qui permettent un fonctionnement, si ce n'est optimal, du moins satisfaisant du bachelier comptable. Toutefois, le manque de procédures dans les systèmes de communication entraîne des dysfonctionnements logistiques (dans la gestion des salles notamment) dommageables au bon déroulement des cours. Cela entraîne en outre un surplus évitable de travail pour le personnel administratif en charge de ces problèmes.

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser les objectifs stratégiques revient à se doter d'une base argumentaire solide et concrète qui peut permettre de peser davantage dans une négociation proactive avec le Pouvoir Organisateur. Il s'agit de mettre en évidence les intérêts communs que l'Institution et son organisme de tutelle peuvent être amené à développer ensemble.
- 2 Outre l'implication plus active attendue de la direction, la démarche qualité doit être mieux partagée et confiée à une pluralité d'acteurs. Une négociation de moyens humains supplémentaires sera à envisager avec le Pouvoir Organisateur.
- 3 L'élaboration du plan d'actions et le pilotage de celui-ci, doit pouvoir mieux intégrer les étudiants. La mobilisation des étudiants de troisième année, avant leur départ en stage et la constitution d'un réseau d'anciens sont des pistes exploitables à court-moyen terme.
- 4 Le dossier pédagogique, tel qu'il est construit à ce jour, n'empêche en rien une actualisation des connaissances et des techniques transmises par les enseignants. Les 20 % d'autonomie pédagogique dont ils disposent peuvent être mobilisés à cet effet.
- 5 L'École Virtuelle est un outil de communication interactif qui mérite d'être développé. Une évolution technique de son support, afin de ne plus en limiter les possibilités est, à court terme, indispensable.
- 6 En collaboration avec la direction du secondaire, des procédures d'information doivent être mises en œuvre afin que les personnels administratifs puissent assurer au mieux un service logistique de plus grande qualité. Ces mesures seront bénéfiques pour l'ensemble des institutions qui sont amenées à partager les mêmes locaux.

Critère 2

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme

Dimension 2.2 : Information et communication externe

CONSTATS ET ANALYSE

[Appréciation de la pertinence du programme]

- 1 Le recours à des praticiens pour assurer les cours de fiscalité, discipline en perpétuel mouvement, apparaît comme une solution adaptée.
- 2 Des critiques relatives à l'inadaptation du programme par rapport à l'évolution professionnelle du métier de comptable ont été formulées.
- 3 Les professionnels qui accueillent les étudiants en stage, apprécient leur savoir-être ainsi que leur motivation dans l'apprentissage des compétences. Les étudiants sont considérés comme disciplinairement bien formés. Mais ils éprouvent des difficultés à établir les liens entre connaissances académiques et savoir-faire opérationnels. De même, les compétences transversales sont jugées déficientes par ces mêmes professionnels.
- 4 Le choix d'un seul stage de 14 semaines est grandement apprécié par la profession. L'encadrement des stagiaires par l'établissement permet en outre une collecte d'informations intéressantes sur la pertinence de la formation proposée.
- 5 La direction de l'établissement a souhaité accentuer l'intervention des professionnels au sein du bachelier que ce soit pour la constitution des jurys de l'Epreuve Intégrée (EI) ou pour assurer des cours de fiscalité.
- 6 Une réflexion a été engagée par l'établissement, en collaboration avec les professionnels, sur l'organisation de l'EI. L'orientation à venir consisterait à opter pour une approche disciplinaire plus transversale et proche des situations de terrain.

[Information et communication externe]

- 7 Si l'IPESPSS bénéficie d'une bonne image auprès de ceux qui la connaissent et la fréquentent, l'Institut n'en reste pas moins victime des *a priori* relatifs à la promotion sociale, ainsi que du manque de visibilité du bachelier en comptabilité.
- 8 Ancrée au cœur d'une ville qui n'a plus le dynamisme économique passé et du fait de sa cohabitation avec un pôle du secondaire beaucoup plus important en taille, l'IPESPSS-et le bachelier comptable en particulier-manque de visibilité dans le paysage de formation de la région.

RECOMMANDATIONS

- 1 Il importe de continuer de s'assurer des qualités pédagogiques des intervenants experts et de leur participation à la démarche qualité et à la vie de l'établissement dans son ensemble.
- 2 Le comité encourage l'établissement à poursuivre la réflexion menée sur l'évolution de l'EI qui devrait ainsi gagner en pertinence.

- 3 Le comité invite l'institution à repenser sa stratégie de communication et les modes de diffusion utilisés. Il s'agit de trouver des solutions susceptibles de renforcer l'identité de l'Institution, le sentiment d'appartenance et de reconnaissance. Création d'un comité d'anciens, développement d'un réseau professionnel, d'un réseau de futurs maitres de stage ... sont autant de pistes à explorer. Il s'agit d'enclencher un cercle identitaire vertueux où les étudiants, les maitres de stage, les intervenants deviennent des ambassadeurs de l'Institution. Les solutions plus radicales : changement de dénomination de l'Institut, relocalisation, rapprochement avec un autre organisme, etc...ne sont envisageables qu'en coopération étroite avec le Pouvoir Organisateur, dans le cadre d'une stratégie plus globale incluant l'offre régionale de formations. Sans forcément en faire une priorité, l'IPESPSS doit rester acteur si ce n'est instigateur de ces éventualités.
- 4 Par une communication externe appropriée (relais profession comptable, journées portes ouvertes, anciens étudiants, salons et forums), l'IPESPS Seraing doit mieux faire connaître la qualité de son enseignement.

Critère 3

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme

Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage

Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés

Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés

CONSTATS ET ANALYSE

[Acquis d'apprentissage du programme]

- 1 Les contenus du programme sont régis par les dossiers pédagogiques de la section. Une certaine marge de manœuvre existe avec les 20% d'autonomie spécifiques à chaque UE. Les choix retenus sont divers : remédiation, transmission de connaissances supplémentaires, etc. Ils relèvent davantage d'initiatives individuelles plus ou moins abouties que d'une volonté institutionnelle structurée.
- 2 De nombreux documents utilisent encore les notions d'unités de formation et de périodes au lieu de celles d'UE et d'ECTS. Une mise à jour des termes permettrait notamment d'appréhender la charge de travail exigée réelle au-delà du simple présentiel.

[Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés]

- 3 La complémentarité entre l'approche abstraite, formative et les orientations professionnalisantes, opérationnelles reste perfectible.
- 4 Le comité apprécie le remaniement de l'EI qui va renforcer la cohérence transversale du programme.
- 5 L'hétérogénéité des groupes dans les cours de langues empêche l'utilisation optimale des documents réels en langue étrangère et l'apprentissage de connaissances spécifiques à la spécialité du bachelier.
- 6 Les rapports entre l'établissement et les maîtres de stages sont assez précaires.

[Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés]

- 7 Le comité constate que certains Acquis d'Apprentissage visés ne peuvent être atteints dans les temps. Ces dysfonctionnements entraînent une insuffisance d'opérationnelle lorsque les étudiants se trouvent en stage.
- 8 L'agencement du programme, imposé par le Dossier Pédagogique, n'est pas en totale harmonie avec les savoirs et savoir-faire qu'il convient de maîtriser lors du stage. Il manque, pour certaines UE abordées en bloc 1 ou 2, une remise à niveau des connaissances lors du bloc trois.

[Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés]

- 9 Les critères d'évaluation sont établis en cohérence avec les acquis d'apprentissage visés et appliqués de manière systématique et constante. En outre, les exigences sont formulées de manière claire et communiquées en temps utile aux étudiants.
- 10 Le contrat étudiant inclut des objectifs précis à atteindre et des informations sur les critères d'évaluation.
- 11 Le système actuel de délibération réunit l'enseignant responsable de l'UE et la direction. Il donne une vision assez partielle et peu collégiale de l'étudiant.

RECOMMANDATIONS

- 1 Une réflexion collective sur l'utilisation des 20 % autonomie devrait être engagée. Elle pourrait permettre de développer des compétences transversales, plus appropriées aux exigences de la profession.
- 2 L'introduction des notions d'UE et d'ECTS doit devenir effective dès que possible. Elle sera accompagnée d'une explication destinée à l'ensemble des parties prenantes (enseignants et étudiants et non enseignants) afin d'en rappeler les enjeux.
- 3 L'utilisation de cas pratiques, le recours à des documents « réels » (factures, code fiscal, code civil, ...) est à encourager. De manière générale, les réunions pédagogiques doivent permettre de généraliser les démarches positives qui existent déjà : aller chercher des cas concrets sur le terrain, utiliser une approche inductive et expérientielle, etc. Cela contribuera à favoriser l'articulation théorie-pratique et à renforcer les liens de l'équipe enseignante dont certains membres ont été nommés sur plusieurs établissements.
- 4 L'équipe pédagogique doit être sensibilisée aux conséquences négatives qu'entraîne un enseignement incomplet pour la professionnalisation des étudiants.
- 5 Assurer une remise à niveau des savoirs et savoir-faire les plus indispensables aux exigences professionnelles *via* l'organisation ou la participation à des conférences, des journées d'études, etc.
- 6 La délibération doit pouvoir s'envisager dans le cadre d'un conseil des études plus ouvert et transversal, qui pourrait statuer sur une pluralité d'UE pour un même étudiant par exemple.

Critère 4

L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

Dimension 4.1 : Ressources humaines

Dimension 4.2 : Ressources matérielles

Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

CONSTATS ET ANALYSE

[Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)]

- 1 Pour ce qui concerne le personnel non enseignant, la RH à disposition de l'institut nous apparaît adaptée tant en termes qualitatifs que quantitatifs. Sa polyvalence et sa disponibilité permettent une continuité dans l'accomplissement des tâches au quotidien.
- 2 L'affectation des personnels enseignants ne relève pas de l'initiative de l'Institution qui, à ce stade, parvient à rassembler au mieux les forces en présence.
- 3 Au niveau du corps enseignant, la présence d'un seul temps plein pour la section comptable n'est pas satisfaisante. Elle entraîne une forte concentration des charges de travail et des responsabilités (pédagogiques, qualité, stages, TI). Elle représente une menace potentielle dans le cas où cette personne serait, pour quelque raison que ce soit, amenée à ne plus exercer ses activités au sein de l'Institution.
- 4 De nombreux enseignants ont des charges dans plusieurs établissements (en marge d'une éventuelle autre activité professionnelle). Si cette situation permet un échange d'idées, elle s'avère toutefois problématique sur le plan de la formation continue : techniquement, il est très difficile qu'un enseignant parvienne à se libérer toute une journée. Elle rend en outre difficile la disponibilité des intervenants pourtant désireux de s'impliquer davantage au sein de l'institution. Elle ne contribue pas à développer un sentiment d'appartenance à l'Institution.

[Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)]

- 5 La cohabitation avec un établissement du secondaire est gérée au mieux grâce aux bonnes relations entretenues entre les deux institutions. Néanmoins, une solution pérenne quant à la mise à disposition de locaux à l'intérieur du site actuel ou en dehors, apparaît essentielle. Elle est un élément fondamental pour la mise en place d'une stratégie de développement.
- 6 En raison des petits effectifs du bachelier comptable, les ressources matérielles et immatérielles mises à disposition permettent aux étudiants de suivre leur formation dans des conditions acceptables. Elles sont toutefois loin d'être satisfaisantes : nombre de salles limité, wifi et parc informatique peu performants, absence de lieu d'études, d'information, De telles contraintes interdisent toute perspective d'augmentation des effectifs, ce qui apparaît particulièrement dommageable dans un secteur (la comptabilité) économiquement et socialement très porteur. Il est de la responsabilité du Pouvoir Organisateur de soutenir de manière plus dynamique l'Institut dans ses démarches. Il en va de son avenir et de ses capacités de développement.

[Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants]

- 7 Le comité apprécie la réflexion engagée sur la refonte de l'EI et sur l'harmonisation de l'évaluation des capacités terminales. Nous considérons que cette nouvelle approche garantira une meilleure équité dans l'évaluation des compétences terminales en éliminant les incertitudes liées à la qualité du lieu de stage.
- 8 La proximité entre l'équipe enseignante et les étudiants permet la détection des difficultés et la mise en place d'actions de remédiation.

[Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 9 Il existe une évaluation des enseignements par les étudiants mais celle-ci n'est pas organisée de manière systématique.

RECOMMANDATIONS

- 1 Un partage plus large des responsabilités en termes de nomination des enseignants avec l'équipe actuelle devient une nécessité. Un recours au Pouvoir Organisateur afin de renforcer le nombre de statutaires temps plein est une option que le comité trouverait tout-à-fait légitime.
- 2 Le comité encourage la détermination de la direction à poursuivre ses recherches visant à offrir à ses étudiants et à son personnel des locaux décents, accessibles, opérationnels et adaptés à ses missions de formation.
- 3 L'analyse plus régulière des données nécessaires au pilotage du programme permettrait entre autre une compréhension plus fine des phénomènes d'abandon, d'identifier les éventuelles difficultés d'ordre pédagogique.

Critère 5

L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue

Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

CONSTATS ET ANALYSE

[Méthodologie de l'autoévaluation]

- 1 Le DAE a été élaboré et rédigé par la coordinatrice. Elle a pu compter sur la collaboration des différentes parties prenantes et le soutien de la direction. Il constitue un document de qualité, établissant un état des lieux constructif, proposant des pistes d'actions dont un certain nombre va dans le sens d'une amélioration pérenne de la démarche qualité au sein de la section et plus globalement au niveau de l'établissement. Le comité regrette toutefois que la direction ne se soit pas plus explicitement impliquée dans la confection du dossier. Celui-ci manque de fait de hauteur, de perspectives à long terme. La dimension stratégique n'est que trop peu présente.

[Analyse SWOT]

- 2 L'analyse SWOT met en évidence de manière assez complète les forces et les faiblesses de l'Institution. En revanche, les opportunités et les menaces s'avèrent nettement moins développées. Cette partie de l'analyse requiert une connaissance approfondie de l'environnement extérieur de l'établissement, une vision globale des défis à relever. La direction avait toutes les compétences pour mener à bien cette partie mais ne s'y est pas pleinement engagé.

[Plan d'action et suivi]

- 3 Le plan d'action proposé dégage plusieurs pistes prometteuses, mais dont la déclinaison opérationnelle n'est dans le temps, pas toujours précisée. Formalisé de cette façon, le plan d'actions risque de prendre l'allure d'un catalogue qui en l'absence de planification engageante pourrait ne pas trouver à s'appliquer.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage la direction à entamer une réflexion stratégique sur le devenir de l'Institution et de ses différentes composantes, dont le bachelier comptable.
- 2 Une analyse plus approfondie des opportunités et menaces de l'Institution sera un complément utile à réaliser sans tarder.
- 3 Le plan d'action doit être articulé avec la vision stratégique de l'établissement et sa mise en œuvre se décliner dans le temps. Cette planification donnerait une tournure engageante et concrète aux actions envisagées, en prenant soin de ne pas en avoir une lecture trop rigide afin, le cas échéant, de l'adapter aux évolutions de l'environnement économique, social et institutionnel de l'établissement.

CONCLUSION

La démarche qualité est au fil des années devenue une réalité qui trouve un écho favorable auprès d'une communauté éducative et administrative qui y adhère et s'y engage. Le bachelier comptable assoie, dans le paysage local de formation, une réputation de sérieux, de rigueur tant auprès des étudiants que des professionnels. La fonction qualité apparait toutefois trop concentrée. La direction ne s'est pas suffisamment appropriée la démarche, ne l'a pas intégrée dans une stratégie clairement établie. Le manque de moyens, humains notamment, et la nécessité de gérer au mieux les problèmes opérationnels expliquent pour partie cette situation.

Le comité estime que l'IPESPSS joue pleinement son rôle de promotion sociale en offrant à ses étudiants de réelles possibilités d'insertion sociale et économique.

A ce titre, l'Institut mérite d'être mieux connu dans le paysage de la formation continue locale, davantage soutenu par ses instances de tutelle et encouragé dans sa volonté de développement. Cette légitime ambition suppose que, dans un délai assez proche, le problème des locaux trouve une solution pérenne satisfaisante pour l'ensemble des parties prenantes. Elle est une condition nécessaire pour que l'IPESPSS puisse envisager son avenir stratégique avec plus de certitudes et de sérénité.

Dans l'attente de cette décision, l'IPESPSS doit poursuivre dans sa dynamique de progrès, continuer à faire évoluer ses pratiques, renforcer ses atouts, corriger ses faiblesses.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none">⇒ Les taux de réussite⇒ La qualité du DAE⇒ L'EI remodelée⇒ L'engagement [<i>commitment</i>] de l'équipe administrative et des enseignants⇒ L'ambiance amicale qui essaie de compenser les désavantages des locaux partagés	<ul style="list-style-type: none">⇒ L'importance d'une stratégie Horizon 2020⇒ Facilitation permanente de la démarche qualité⇒ Davantage de concertation entre les profs et la direction, afin de maximiser la cohérence interne du programme

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none">⇒ L'importance stratégique de l'enseignement supérieur de deuxième chance au niveau de la province	<ul style="list-style-type: none">⇒ Précarisation du corps enseignant⇒ Pénurie de ressources matérielles

Récapitulatif des recommandations

- ⇒ Formaliser les objectifs stratégiques revient à se doter d'une base argumentaire solide et concrète qui peut permettre de peser davantage dans une négociation proactive avec le Pouvoir Organisateur.
- ⇒ La démarche qualité doit être mieux partagée et confiée à une pluralité d'acteurs. Une négociation de moyens humains supplémentaires sera à envisager avec le Pouvoir Organisateur.
- ⇒ L'élaboration du plan d'actions et le pilotage de celui-ci, doit pouvoir mieux intégrer les étudiants. La mobilisation des étudiants de troisième année, avant leur départ en stage et la constitution d'un réseau d'anciens sont des pistes exploitables à court-moyen terme.
- ⇒ Le dossier pédagogique, tel qu'il est construit à ce jour, n'empêche en rien une actualisation des connaissances et des techniques transmises par les enseignants.
- ⇒ L'Ecole Virtuelle est un outil de communication interactif qui mérite d'être développé. Une évolution technique de son support, afin de ne plus en limiter les possibilités est, à court terme, indispensable.
- ⇒ En collaboration avec la direction du secondaire, des procédures d'information doivent être mises en œuvre afin que les personnels administratifs puissent assurer au mieux un service logistique de plus grande qualité.
- ⇒ Il importe de continuer de s'assurer des qualités pédagogiques des intervenants experts et de leur participation à la démarche qualité et à la vie de l'établissement dans son ensemble.
- ⇒ Le comité encourage l'établissement à poursuivre la réflexion menée sur l'évolution de l'EI qui devrait ainsi gagner en pertinence.
- ⇒ Le comité invite l'institution à repenser sa stratégie de communication et les modes de diffusion utilisés. Il s'agit de trouver des solutions susceptibles de renforcer l'identité de l'Institution.
- ⇒ Par une communication externe appropriée (relais profession comptable, journées portes ouvertes, anciens étudiants, salons et forums), l'IPESPS Seraing doit mieux faire connaître la qualité de son enseignement.
- ⇒ Une réflexion collective sur l'utilisation des 20 % autonomie devrait être engagée. Elle pourrait permettre de développer des compétences transversales, plus appropriées aux exigences de la profession.
- ⇒ L'introduction des notions d'UE et d'ECTS doit devenir effective dès que possible. Elle sera accompagnée d'une explication destinée à l'ensemble des parties prenantes (enseignants et étudiants et non enseignants) afin d'en rappeler les enjeux.
- ⇒ L'utilisation de cas pratiques, le recours à des documents « réels » (factures, code fiscal, code civil, ...) est à encourager.
- ⇒ L'équipe pédagogique doit être sensibilisée aux conséquences négatives qu'entraîne un enseignement incomplet pour la professionnalisation des étudiants.
- ⇒ Assurer une remise à niveau des savoirs et savoir-faire les plus indispensables aux exigences professionnelles *via* l'organisation ou la participation à des conférences, des journées d'études, etc.
- ⇒ Un partage plus large des responsabilités en termes de nomination des enseignants avec l'équipe actuelle devient une nécessité. Un recours au Pouvoir Organisateur afin de renforcer le nombre de statutaires temps plein est une option que le comité trouverait tout-à-fait légitime.

- ⇒ Le comité encourage la détermination de la direction à poursuivre ses recherches visant à offrir à ses étudiants et à son personnel des locaux décents, accessibles, opérationnels et adaptés à ses missions de formation.
- ⇒ L'analyse plus régulière des données nécessaires au pilotage du programme permettrait entre autre une compréhension plus fine des phénomènes d'abandon, d'identifier les éventuelles difficultés d'ordre pédagogique.
- ⇒ Le comité encourage la direction à entamer une réflexion stratégique sur le devenir de l'Institution et de ses différentes composantes, dont le bachelier comptable.
- ⇒ Le plan d'action doit être articulé avec la vision stratégique de l'établissement et sa mise en œuvre se décliner dans le temps.



Enseignement de la
Province de Liège

Évaluation du bachelier en
Comptabilité
2016-2017

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

Nous n'avons pas de remarques à faire.

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

Critère	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

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

Camille FOUARGE
Directeur

Nom et signature du (de la) coordonnateur(-trice)
de l'autoévaluation

Murielle RENSON
Coordinatrice

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.