



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

Évaluation du bachelier en Comptabilité 2016-2017

RAPPORT D'ÉVALUATION

**Institut provincial d'Enseignement de promotion sociale de Wallonie picarde
(IPEPS de Wallonie picarde)**

Comité des experts :

Mme Micheline CLAES, présidente

M. Ovidiu BUNGET, M. Howard DAVIES, M. Jean-Michel MUHIRE, 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 8 et 9 décembre 2016 à l'Institut provincial d'Enseignement de promotion sociale de Wallonie picarde (IPEPS de Wallonie picarde). 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 : 2 représentants des autorités académiques, 8 membres du personnel, 10 étudiants, 2 diplômés et 3 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 9 décembre 2016).

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 9 décembre 2016).

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

L'Institut provincial d'Enseignement de promotion sociale de Wallonie picarde (IPEPS de Wallonie picarde), anciennement Institut provincial d'Enseignement de Promotion sociale du Hainaut occidental (IPEPSHO), possède deux implantations : Leuze-en-Hainaut et Tournai. Son pouvoir organisateur est la Province de Hainaut.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'IPEPS de Wallonie picarde propose le bachelier en Comptabilité, le bachelier en Informatique de gestion, le brevet de bibliothécaire et le certificat d'aptitudes pédagogiques. Ces programmes sont organisés à Tournai, de même que quelques modules du domaine artistique.

Le bachelier en Comptabilité, option Gestion, est dispensé en soirée.

Après une diminution des inscriptions en 2013-2014 et 2014-2015, ce bachelier enregistre une tendance à la hausse en 2015-2016³.

³ Source : dossier d'autoévaluation de l'établissement

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 Malgré le peu d'autonomie dont elle dispose, l'équipe de direction a multiplié les efforts pour calquer sa vision et sa stratégie sur trois axes prioritaires (pilotage, maintenance, interface), en accord avec les objectifs de l'enseignement de promotion sociale.
- 2 La possibilité de planification à moyen ou long terme est inexistante, du fait de l'annualité des budgets ; ceci ne permet pas une gestion optimale des ressources humaines et matérielles.
- 3 Les étudiants n'ont pas de place dans l'organigramme décisionnel ou consultatif (ceci n'est pas prévu par les décrets relatifs à l'enseignement de promotion sociale). Ils sont toutefois consultés régulièrement *via* des questionnaires.

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

- 4 La démarche qualité repose essentiellement sur des questionnaires menés de manière régulière. La politique en la matière n'est pas apparue tout à fait claire, notamment concernant la liberté laissée aux enseignants de distribuer aux étudiants un questionnaire d'évaluation de leur enseignement à la fin de chaque unité d'enseignement (UE).
- 5 Toutes les parties prenantes de l'établissement (enseignants, étudiants, partenaires extérieurs...) sont impliquées d'une manière ou d'une autre dans la démarche (*via* des questionnaires, des réunions...), à l'exception du secrétariat, qui participe à la mise en œuvre de la démarche qualité, mais n'est pas consulté (de manière formelle) à titre de partie prenante.

[Élaboration, pilotage et révision périodique du programme]

- 6 Le pilotage du programme s'opère principalement au niveau du Conseil général de l'EPS. Les enseignants, de manière individuelle, mettent à profit la part d'autonomie dont ils disposent pour compléter les programmes décrits dans les dossiers pédagogiques (si toutefois le nombre de périodes allouées à l'UE le permet).
- 7 L'établissement est conscient de la problématique de la survie de la section « Comptabilité », liée à la taille critique de celle-ci : nombre peu élevé d'étudiants entrants, et *a fortiori* d'étudiants diplômés (actuellement, la section diplôme moins de 10 étudiants par an et ne rencontre donc pas le seuil visé par le décret Paysage pour l'horizon 2020). Il entrevoit deux pistes d'action : la codiplomation et/ou l'amélioration de la visibilité (qui mènerait à une augmentation du nombre d'inscriptions). Toutefois, au-delà des actions déjà existantes, l'autonomie institutionnelle, pédagogique et financière dont l'établissement dispose dans ces deux axes de développement est relativement limitée.
- 8 Le comité a constaté une amorce de politique de « filière » : plusieurs techniciens en Comptabilité issus de l'enseignement secondaire technique de qualification poursuivent vers le bachelier. Il s'agit probablement d'un vecteur pour augmenter le nombre d'inscriptions dans la section.

[Information et communication interne]

- 9 Étant donné la petite taille de l'équipe, les personnes impliquées ont développé une vraie culture de partage de l'information et des tâches de gestion. La communication interne est relativement informelle (pas de plateforme numérique, par exemple), ce qui présente un risque de rupture si un changement intervenait dans l'équipe. L'établissement se dirige vers l'utilisation de la plateforme Moodle et est soucieux de pouvoir organiser en interne ou faire suivre au sein de la FWB une formation à son utilisation pour les enseignants et les étudiants.
- 10 La direction organise deux réunions d'information générale par an. Plusieurs parties prenantes ont exprimé le souhait de multiplier les réunions de section.

RECOMMANDATIONS

- 1 En termes de continuité, il paraît essentiel de développer une stratégie pour la survie de la section. L'établissement ayant été pressenti par la Province pour un projet pilote de codiplomation avec une haute école, il paraît judicieux que la direction devienne une force de proposition dans ce projet, ceci afin de mieux assurer l'adéquation entre les objectifs à atteindre (et notamment les objectifs spécifiques à l'enseignement de promotion sociale), les moyens mis à disposition et l'intérêt des étudiants. Il serait dommage que le format de cette formule pilote soit imposé par les instances décisionnelles au niveau de la Province ou par le partenaire « haute école ».
- 2 Afin de rendre la démarche qualité plus rigoureuse, en particulier en ce qui concerne les actions à entreprendre en réponse aux questionnaires complétés par les étudiants, il conviendrait d'amplifier les efforts déjà entrepris et de les faire connaître davantage. L'étape suivante serait de systématiser l'évaluation des enseignements par les étudiants et de formaliser, au travers d'un manuel par exemple, l'ensemble des procédures qualité de l'établissement.
- 3 Pour impliquer encore davantage les différentes parties prenantes, il serait utile de mettre en place un conseil de section. Il ressort des entretiens que dans le cadre d'une révision du programme, certains acteurs sont demandeurs d'une redéfinition de certains cours (en matière de fiscalité et de langues, notamment). Un tel conseil de section permettrait de faire évoluer le programme de manière concertée, dans la marge de manœuvre laissée par les dossiers pédagogiques.

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 L'établissement a fait le choix d'organiser l'option Gestion du bachelier en Comptabilité.
- 2 Les programmes étant définis au niveau du Conseil général de l'EPS, il n'y a pas de grande capacité de pilotage au niveau de l'établissement, hormis les parts d'autonomie de 20 % définies dans les dossiers pédagogiques. Ces parts d'autonomie sont mises à profit pour traduire la théorie enseignée au travers d'exercices pratiques, transversaux dans la mesure du possible. Le programme est pertinent dans son ensemble (capacités terminales visées), même si le nombre de périodes allouées à certaines UE par rapport à d'autres pose question à certains acteurs : d'aucuns estiment notamment que trop peu de périodes sont allouées aux matières fiscales (impôt des sociétés, TVA...) par rapport aux périodes consacrées au management. La raison en est que le bachelier mis en œuvre est axé sur la gestion et non sur la fiscalité.
- 3 Un des points forts à souligner : la complémentarité et la bonne communication entre les enseignants. Le fait que certains d'entre eux exercent une activité de comptable constitue un atout supplémentaire dans l'adéquation entre l'enseignement fourni et les demandes du marché de l'emploi. Cet avantage est souligné par les étudiants, la direction et les enseignants et emporte l'adhésion de tous. Les enseignants comptables reconnus par les instituts professionnels compétents renforcent la pertinence du programme sous deux aspects : d'une part, ils ont l'obligation professionnelle de se former à concurrence de minimum 40 heures par an et d'autre part, des échanges très fructueux et constructifs se nouent grâce à eux, notamment par l'insertion dans les jurys d'examen d'autres professionnels du terrain et par une mobilisation rapide lors de la recherche de lieux de stage (stage d'insertion ou stage d'intégration).
- 4 L'établissement entretient un lien assez fort avec une association professionnelle de la région (l'APCH – Association des Professionnels de la Comptabilité du Hainaut), qui se matérialise notamment dans l'organisation d'une conférence annuelle.
- 5 L'établissement a opté pour l'enseignement de l'anglais comme langue étrangère. Étant donné la situation géographique de l'établissement, proche de la frontière linguistique, le néerlandais paraît être une langue stratégique également, pour une meilleure insertion professionnelle.

[Information et communication externe]

- 6 L'établissement participe à certains salons de la région (SIEP, salon des PME...). Globalement, il bénéficie malgré tout de peu de visibilité externe, notamment en raison du caractère récent de la signalétique, de la migration du site internet et d'un changement d'appellation. L'amélioration du site internet est en cours, mais la communication externe reste insuffisante : ce point est pourtant crucial vu la forte concurrence dans la région.

- 1 Il ressort des entretiens qu'il conviendrait de développer des partenariats et de créer des synergies avec les établissements d'EPS des environs pour proposer les UE de néerlandais aux étudiants qui le souhaitent.
- 2 Il conviendrait aussi d'améliorer la visibilité de la section Comptabilité et de l'établissement dans son ensemble en misant sur les atouts (qualité de l'accueil, efficacité de l'administration, bonne réputation de l'enseignement), mais aussi en développant d'autres vecteurs de visibilité. À titre d'exemples, l'organisation d'une cérémonie des diplômés ; l'invitation de professionnels dans l'établissement pour les jurys extérieurs, des exposés... peuvent contribuer à faire connaître l'établissement dans la région. Proposer un stage à des étudiants en communication, continuer à alimenter le nouveau portail internet et renforcer la présence sur les réseaux sociaux sont également des pistes à creuser.
- 3 Collaborer davantage avec les partenaires extérieurs afin d'augmenter les opportunités de contacts avec les milieux professionnels et ainsi augmenter, pour les étudiants, les possibilités de décrocher un emploi à la fin du stage.

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 acquis d'apprentissage sont définis formellement au niveau du Conseil général de l'EPS, dans les dossiers pédagogiques (capacités terminales). Les enseignants traduisent les dossiers pédagogiques dans des fiches UE qui sont, pour la plupart, communiquées aux étudiants.

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

- 2 L'équipe enseignante veille à maintenir un équilibre entre théorie et pratique. Cet équilibre pourrait être amélioré pour certaines UE.
- 3 Dans certains cas, l'organisation de travaux de groupe favorise des échanges entre étudiants de différents profils, qui sont sources d'apprentissages.
- 4 Les étudiants ont la possibilité de réaliser leur stage en fiduciaire, en entreprise ou dans le secteur public : cette variété est un point fort pour le parcours de l'étudiant, confirmé par les parties prenantes externes.
- 5 Malgré les contraintes des dossiers pédagogiques et du règlement général des études, le comité apprécie le fait que l'établissement encourage les étudiants à cumuler leurs deux stages et à les réaliser dans le domaine de la comptabilité, de manière à bénéficier d'une période de stage plus conséquente.
- 6 L'épreuve intégrée est en cours de transformation suite à un rapport de l'inspection, qui exige une plus grande transversalité (prise en compte des UE déterminantes). Cette année académique semble être une année de transition entre les épreuves intégrées spécialisées sur une matière et des épreuves intégrées plus transversales. Ceci génère un flou pour les étudiants actuellement en mesure de préparer leur épreuve intégrée.

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

- 7 Certaines UE ne sont pas organisées tous les ans : cela occasionne des sauts dans les parcours. Dans certaines UE plus avancées, les acquis des étudiants en début d'UE ne sont pas identiques d'une année à l'autre. Il s'agit d'une donnée avec laquelle étudiants et enseignants doivent composer.
- 8 Le comité est bien conscient du fait que le contenu et le volume des UE sont fixés par les dossiers pédagogiques. Il souhaite toutefois faire remarquer que certains cours semblent disproportionnés, déséquilibrés en termes de charge de travail (beaucoup de périodes pour un contenu limité ; ou inversement, peu de périodes pour beaucoup de contenu).

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

- 9 Les modalités des évaluations sont annoncées aux étudiants en début de cours, *via* les fiches UE. Il n'est pas confirmé que tous les enseignants remettent les fiches en temps utile aux étudiants mais cela s'explique sans doute par le fait que le bachelier est actuellement dans une phase de révision.

- 10 L'évaluation des stages est menée par l'enseignant qui supervise les stages et porte essentiellement sur le rapport de stage réalisé par l'étudiant, conformément aux instructions reprises dans les vademecums des stages. Le maître de stage complète une grille d'évaluation spécifique, mise au point par l'établissement, qui peut être prise en compte dans l'évaluation (mais ne l'est pas nécessairement). Pour le stage d'insertion, les contacts entre l'enseignant responsable des stages et les maîtres de stage restent limités aux cas qui posent problème.

RECOMMANDATIONS

- 1 Concernant les fiches UE, il est important d'assurer leur diffusion auprès des étudiants tant sur la plateforme en ligne qu'en version papier, dès le début de chaque UE. À ce sujet, la plateforme virtuelle devrait être rendue fonctionnelle le plus rapidement possible.
- 2 Veiller, de manière transversale, à l'équilibre théorie-pratique tout au long de la formation.
- 3 Il semble judicieux de prévoir une réunion de section en début d'année pour ajuster le contenu des UE, en considérant l'organisation des UE sur une base annuelle (organisation ou non de certaines UE, comment va s'agencer le programme pour les étudiants de chaque niveau etc.), afin d'anticiper les acquis des étudiants. La démarche qualité pourrait prévoir de vérifier si cette anticipation donne satisfaction, notamment du point de vue des étudiants.
- 4 Intégrer davantage les maîtres de stage dans l'évaluation des stages, en prenant appui sur la grille d'évaluation qui leur est destinée. Cette grille doit absolument être analysée par les enseignants avec les étudiants pour impliquer toutes les parties.

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 Le corps des enseignants est une petite équipe : il se compose de cinq enseignants (soit 2,4 ETP). Cette équipe est reconnue pour son dynamisme, son implication et sa disponibilité envers les étudiants.
- 2 L'équipe administrative est principalement composée de travailleurs à temps partiel : cela engendre des difficultés de communication que les personnels pallient par différentes stratégies (communication et interactivité très dynamique), au profit des étudiants. La qualité de l'accueil et l'efficacité du secrétariat sont également reconnues unanimement.
- 3 L'établissement ne dispose pas d'une politique de formation continue pour les enseignants (les experts reconnus par les instituts professionnels ont en revanche l'obligation de suivre 40 heures de formation par an). Aucune enveloppe n'est prévue à cet effet. Les enseignants peuvent toutefois demander à suivre des formations, entre autre parmi un portfolio proposé par la FWB.

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

- 4 Les ressources disponibles sont tout juste suffisantes et dépendent en grande partie du budget fixé annuellement par la Province. Cet élément ne permet pas de projeter des investissements à moyen ou long terme.
- 5 Les étudiants ont accès à un logiciel comptable installé sur les ordinateurs de l'établissement ; ils ont la possibilité d'installer la version « démo » sur leurs propres ordinateurs.
- 6 La bibliothèque provinciale, indiquée comme une ressource pédagogique, n'est pas utilisée par les étudiants.
- 7 Les notes de cours et matériels pédagogiques sont distribuées par les enseignants (photocopies, supports numériques...), mais ne sont pas rassemblées sur la plateforme numérique développée par la Province. Les frais de photocopies sont assumés par les étudiants, à un coût raisonnable.
- 8 Les locaux sont fonctionnels et adaptés à l'enseignement.
- 9 Les enseignants disposent d'un petit local pour des entretiens individuels (suivi de TFE etc.), mais n'ont pas de bureau.

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

- 10 La qualité de l'accueil est reconnue de manière unanime comme un atout de l'établissement.
- 11 L'établissement n'a pas de politique ou de service d'aide à la réussite formalisés ; mais des dynamiques d'entraide et de solidarité fonctionnent entre les étudiants.

[Analyse des données nécessaires au pilotage du programme]

- 12 La collecte de données est systématisée, *via* le GIPS et différents questionnaires utilisés de manière régulière.

RECOMMANDATIONS

- 1 Dans les recrutements futurs, il semble approprié de favoriser les engagements à temps plein au niveau de l'équipe administrative pour assurer une meilleure cohésion de l'information et une continuité des contacts entre étudiants et personnel administratif.
- 2 Il est utile d'encourager la formation continue des enseignants pour améliorer encore la qualité de l'enseignement soulignée par les parties prenantes.
- 3 (Continuer à) Inciter les étudiants à fréquenter des bibliothèques ou à utiliser des ressources numériques (dans le cadre de travaux, recherches documentaires...).
- 4 Réduire la fragmentation du corps enseignant notamment en lui dédiant un espace physique, qui faciliterait la communication et permettrait l'amélioration du processus qualité, aussi bien que l'utilisation plus collaborative des parts d'autonomie.
- 5 Le comité recommande également de promouvoir l'utilisation de la plateforme pédagogique existante par les enseignants et par les étudiants.

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 L'autoévaluation a principalement mobilisé l'équipe de direction, les enseignants et les étudiants. Les maîtres de stage ont été interrogés par questionnaire. Le personnel administratif a plutôt été mobilisé pour l'apport de données, leur mise en forme, la rédaction du rapport, mais moins comme force de proposition à part entière.
- 2 Le dossier d'autoévaluation est bien documenté ; les informations fournies se sont révélées correctes et utiles.

[Analyse SWOT]

- 3 L'analyse SWOT fait preuve de lucidité. Elle constitue un bon diagnostic et de ce fait, un bon point de départ pour la mise en œuvre du plan d'action.

[Plan d'action et suivi]

- 4 Les axes retenus dans le plan d'action apparaissent judicieux et conformes à la réalité de l'établissement. La répartition des actions témoigne d'une bonne coordination dans l'équipe de direction.
- 5 La question de la codiplomation, décrite comme un choix possible pour la survie de la section, n'est toutefois pas reprise dans ce plan d'action. Encouragée par le pouvoir provincial à titre d'expérience pilote, elle apparaît comme une alternative à l'augmentation du nombre d'étudiants (et non pas comme un complément possible à celle-ci). Les deux alternatives présentées pour atteindre l'objectif prioritaire de survie de la section ne s'excluent pas l'une l'autre : elles peuvent être présentées comme des options compatibles (augmenter le nombre d'étudiants pour pouvoir négocier une position favorable dans la codiplomation éventuelle).

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité des experts insiste fortement sur la nécessité de formaliser une stratégie concernant la codiplomation et de développer le plan d'action *ad hoc*.
- 2 Lorsque le plan d'action atteindra un certain degré de réalisation, il faudra veiller à y intégrer les enseignants et les étudiants, comme « partenaires » de sa mise en œuvre.

CONCLUSION

L'établissement remplit ses objectifs d'enseignement de promotion sociale en permettant notamment aux personnes n'ayant pas la possibilité de suivre le bachelier en Comptabilité en cours du jour de le faire en soirée.

Toutes les parties prenantes ont une démarche collaborative qui soutient la volonté de construire un enseignement de qualité. La présence dans le corps enseignant de professionnels du terrain est un atout.

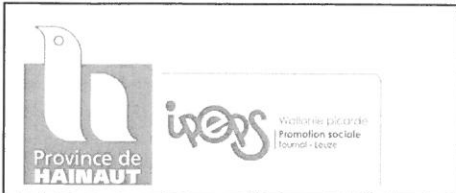
Le projet de codiplomation avec une haute école relevant du même pouvoir organisateur pourrait être une manière de remédier à la diminution de la population étudiante observée depuis 2013. Néanmoins, il paraît indispensable de prendre position dans les négociations qui verront aboutir ce projet afin d'éviter une issue dommageable pour le cursus de comptabilité dispensé en cours du soir.

EN SYNTHÈSE

Points forts	Points d'amélioration
<ul style="list-style-type: none">⇒ Implication de tous les types d'acteurs dans la démarche qualité⇒ Complémentarité des profils de l'équipe enseignante⇒ Diversité des stages proposés⇒ Disponibilité et engagement du personnel⇒ Qualité de l'accueil⇒ Attitude positive des étudiants⇒ Locaux fonctionnels⇒ Présence de comptables experts dans le corps enseignant	<ul style="list-style-type: none">⇒ Utilisation peu collaborative des parts d'autonomie par les enseignants⇒ Retard dans la mise en œuvre de la plateforme pédagogique⇒ Manque de visibilité de l'établissement⇒ Flou dans l'épreuve intégrée, dû à une période de transition⇒ Pas de politique de formation continue formalisée pour les enseignants

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none">⇒ Une augmentation du nombre d'étudiants permettrait une position favorable dans les négociations futures au sujet de la codiplômation	<ul style="list-style-type: none">⇒ Seuil des 10 diplômés par an à l'horizon 2020⇒ Manque d'autonomie (financière, pédagogique)

Récapitulatif des recommandations
<ul style="list-style-type: none">⇒ Développer une stratégie pour la survie de la section⇒ Poursuivre la démarche qualité entreprise, notamment en systématisant les évaluations des UE par les étudiants⇒ Mettre en place un conseil de section (pour développer la transversalité, les liens avec la profession, la cohérence et la pertinence de la formation)⇒ Augmenter la visibilité de l'établissement et développer les partenariats (avec d'autres établissements d'EPS, avec le monde professionnel...)⇒ Améliorer l'articulation entre théorie et pratique dans certaines UE⇒ Anticiper la variabilité des acquis des étudiants induite par le fait que toutes les UE ne sont pas organisées chaque année⇒ Intégrer davantage les maitres de stage dans l'évaluation des stages⇒ Encourager la formation continue des enseignants⇒ Inciter les étudiants à fréquenter des bibliothèques ou à utiliser des ressources numériques⇒ Promouvoir l'utilisation de la plateforme pédagogique en ligne



Évaluation du bachelier en
Comptabilité
2016-2017

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

Un tout grand merci aux experts pour leur clairvoyance, leurs recommandations et conseils judicieux.

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

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

Choutel DIERICK

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

Choutel DIERICK