

Contexte institutionnel

et évolutions

L'AT 2017 avait déjà pointé l'évolution du métier vers des tâches à plus haute valeur ajoutée.

Le constat se renforce, avec une digitalisation presque omniprésente.

L'IA s'annonce comme la nouvelle technologie de rupture.

Recommandation : adapter les programmes pour y inclure :
plus de compétences en digitalisation,
une meilleure préparation aux métiers du conseil.

Le métier

Une certaine rationalisation est observée :

2014 - 2015 : 11 HE et 34 EPS

2020 - 2021 : 11 HE et 25 EPS

Une croissance d'inscrits en HE

2014 - 2015 : 3.790 (et 571 diplômés)

2020 - 2021 : 3.823 (et 633 diplômés)

Un tassement en EPS

2014 - 2015 : 3.695 (et 405 diplômés)

2020 - 2021 : 3.318 (et 408 diplômés)

L'option « gestion » est (de loin) la plus organisée, mais propose trop peu de compétences distinctives.

Recommandations :

Continuer à réfléchir sur une éventuelle rationalisation de l'offre eu égard au très faible nombre d'inscrits dans certaines implantations.

Profiler l'option « gestion » vers les métiers du conseil.

L'offre de
formation

L'offre de formation



Plusieurs révisions du décret « Paysage »

Les effets de la révision de 2020 (lutte contre l'allongement des études) ne sont pas encore mesurables.

Nouveau dossier pédagogique interréseaux en EPS

Contexte
réglementaire

La pandémie a ralenti la mise en œuvre de beaucoup de plans d'action...

... mais elle a accéléré le développement et l'adoption de nouvelles technologies dans les pratiques pédagogiques.

Adoption de l'acronyme « EAFC » dans le nom de plusieurs EPS.

Amélioration de l'image des EPS

Malgré tout, succès mitigé de la formation alors que le métier est reconnu comme étant en pénurie.

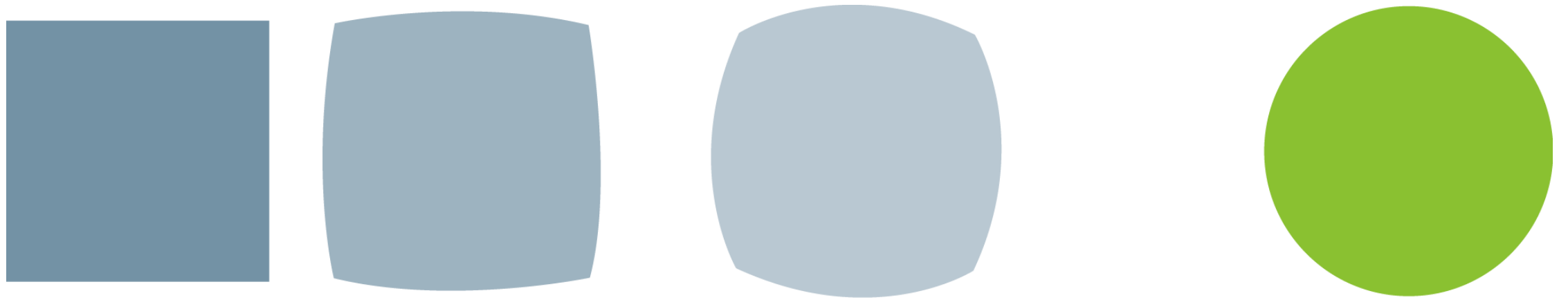
La formation en alternance vient de débuter (associations HE et Universités), mais (pratiquement) pas en EPS.

Recommandations

Il est suggéré aux parties prenantes de réfléchir **ensemble** à une série d'actions de **communications positives** pour améliorer l'**image du métier** auprès des jeunes.

Une réflexion sereine **par les parties prenantes** sur l'introduction du **bachelier en Comptabilité en alternance** dans les HE et les EPS devrait être entamée.

Autres
éléments de
contexte



Pilotage et système qualité

Vers la mise en place d'une démarche qualité partagée

Des évolutions positives observées...

- Une amélioration dans la structuration de la démarche qualité initiée par les établissements depuis l'évaluation initiale
- Une démarche qualité parfois institutionnalisée permettant d'afficher la démarche qualité comme un objectif pérenne et majeur
- Une démarche qualité générant une adhésion des acteurs s'ils peuvent donner un sens à cette dernière => nécessité d'une bonne cohérence entre la vision, les valeurs et la démarche stratégique de l'établissement
- Des plans d'action découlant de la démarche qualité clairs dans leurs objectifs et fixant des priorités facilitant ainsi leur pilotage.
- Un diagnostic la plupart du temps objectif des faiblesses de la formation ou des prérequis à renforcer chez les étudiants

Vers la mise en place d'une démarche qualité partagée

... mais des actions à renforcer pour d'autres

- Une démarche qualité vécue comme une contrainte, une procédure à suivre sans intérêt car l'articulation est défailante entre les valeurs, les visions et les axes stratégiques proposés
- Des plans d'actions déconnectés des enjeux du bachelier entraînant une faible adhésion des équipes enseignantes à la démarche
- Des plans d'actions ne s'appuyant pas sur des indicateurs pertinents (mesurables et objectifs), ou mesurant une action déconnectée de l'objectif poursuivi en terme d'amélioration continue
- Des plans d'actions listant un nombre trop restreint de personnes à associer pour la réalisation des mesures correctives
- Des dossiers d'avancement inégaux

Vers la mise en place d'une démarche qualité partagée

Principales recommandations

1. Utilisation d'indicateurs SMART : spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis (SMART) dans les plans d'action pour mesurer l'impact des dispositifs mis en place.
2. Actualisation régulière des bases de données pour nourrir des indicateurs de suivi de la qualité. Certains indicateurs, tels que la qualité de l'insertion professionnelle, doivent être suivis annuellement pour permettre des actions d'amélioration continue.
3. Conception modulaire des plans d'action pour identifier les éléments transversaux aux différents sites et ceux spécifiques à chacun, en particulier pour les établissements multisites.
4. Intégration et appropriation de la démarche qualité, afin qu'elle ne soit plus perçue comme un exercice périodique imposé, mais comme un outil au service de l'amélioration de l'enseignement et des services aux étudiants.

... associant
plus
largement les
parties
prenantes

Les améliorations relevées

- Une prise en charge de la démarche qualité au niveau institutionnel
- Une grande implication des équipes pédagogiques dans la démarche qualité, même si cette dernière n'est pas toujours formalisée
- Une volonté affirmée d'être plus associée de la part des étudiants et des employeurs rencontrés

... associant
plus
largement les
parties
prenantes

... ou à mettre en place

- Une structuration du dispositif qualité parfois complexe avec un empilement de niveaux (coordonnateur, référent, direction, etc.)
- Un manque de formalisation explicite des rôles et responsabilités des acteurs impliqués
- Une difficulté pour certaines directions d'assumer un rôle de pilotage et de gestion du changement
- Une absence de dialogue entre les équipes portant la qualité et les équipes pédagogiques.

... associant
plus
largement les
parties
prenantes

Principales recommandations

1. Etablir les descriptifs de fonction des personnes en charge de la qualité.
2. Clarifier les missions des coordonnateurs de section et leur rôle par rapport au responsable qualité.
3. Pour les établissements multisites, créer des postes transversaux aux différents sites pour améliorer la cohérence des actions.
4. Utiliser des méthodes participatives pour l'animation de la démarche qualité et l'enrôlement de l'ensemble des parties prenantes et en tout premier lieu l'équipe pédagogique.
5. Encourager la participation en reconnaissant l'investissement des équipes en identifiant les pratiques innovantes/bonnes pratiques.
6. Penser collégialement la démarche qualité et la rédaction du dossier d'avancement.
7. Formaliser les lieux ou identifier les personnes contact pour faciliter l'écoute des étudiants en parallèle des échanges informels.
8. Planifier dès le début d'année les temps d'échange formels autour des EEE.

Une meilleure communication autour de la qualité

Les améliorations relevées

- Des progrès dans la communication autour de la démarche qualité, y compris des initiatives telles que des newsletters et des journées qualité.
- L'existence de plateformes qualité, facilitant l'archivage et le suivi des documents.

Une meilleure communication autour de la qualité

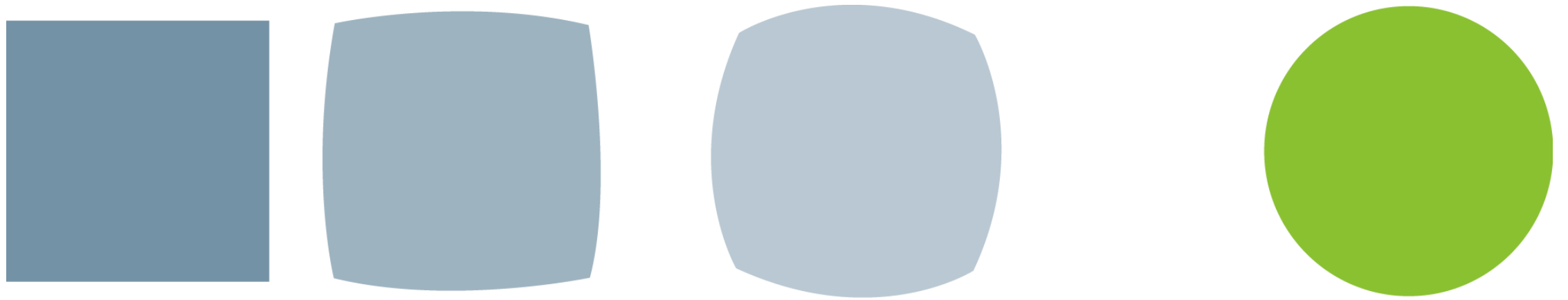
Et des points d'amélioration

- Une mise à jour des documents qualité non centralisée et peu fréquente.
- Une absence d'un lieu unique pour stocker tous les documents liés à la qualité, entravant leur diffusion et appropriation.
- Une sous-utilisation des dispositifs de remontée d'information comme les enquêtes/évaluations des enseignements par les étudiants (EEE).
- Une communication limitée des résultats des EEE de manière agrégée et anonymisée.

Une meilleure communication autour de la qualité

Principales recommandations

1. Centraliser la mise à jour des documents qualité au niveau de l'établissement et assurer un accès facile à ces documents.
2. Organiser des séances d'information et de travail pour sensibiliser les équipes à l'importance de la démarche qualité.
3. Communiquer régulièrement avec les enseignants et étudiants sur les avancées du plan d'action qualité pour les impliquer progressivement.
4. Mettre en place une communication proactive pour anticiper les enjeux qualité.
5. Systématiser l'organisation d'EEE de manière anonyme, exploiter les données collectées et clarifier les objectifs en amont pour améliorer la participation.



Pédagogie et programme

Une dualité de parcours

...

Un même diplôme préparé et dispensé au sein de deux systèmes distincts :

- Les HE selon un mode de plein exercice, organisé en journée sur trois blocs annuels et qui s'adressent à de jeunes étudiants issus du cycle secondaire.
- Les EPS qui organisent le diplôme en journée et/ou en soirée, et qui accueillent des adultes plus âgés ayant généralement entamé une réorientation de leur carrière et/ou de leur cursus de formation.
- Le programme des EPS est encadré par le dossier pédagogique qui offre moins de marge de manœuvre que les référentiels des HE, compte tenu de la modularité des formations.

... pour une
équité en
question

Trois points problématiques pour les EPS :

- La difficulté à adapter le programme aux besoins locaux.
- La modularité pouvant conduire à un effet *shopping*, notamment dans les grandes agglomérations.
- L'organisation et la gestion du stage : les HE bénéficiant d'une plus grande marge de manœuvre quant à la mise en œuvre et à la durée de celui-ci.

... pour une
équité en
question

Principales recommandations

- Utilisation de la part des 20 % d'autonomie à intégrer dans un axe pédagogique stratégie précis afin :
 - offrir plus de transversalités,
 - améliorer le taux de diplomation par le renforcement des prérequis fondamentaux,
 - développer des compétences particulièrement appréciées au niveau local,
 - construire des avantages concurrentiels notables autour de compétences clés.
- Envisager une immersion plus conséquente des étudiants d'EPS en entreprise, via un stage plus important ou un format alternance.
- Permettre aux EPS de disposer d'une plus grande liberté d'organisation du stage afin qu'elles puissent s'adapter au profil de leurs étudiants.

Une évolution du programme pertinente, ...

Une mise à jour du programme qui renforce la pertinence et le niveau d'étude

- Le nouveau dossier pédagogique intègre des UE plus proches des préoccupations actuelles du monde économique.
- Dans leur structure, le DP comme le décret paysage s'inscrivent dans une approche dite **programme** qui offre une vision d'ensemble du profil du diplômé, des compétences à déployer, des valeurs à transmettre, de l'organisation des cours à déployer.
- Une répartition des ECTS conforme à cette approche programme : fonction de la charge de travail et non du temps de face à face avec un enseignant.
- Finalités du diplôme cohérentes avec les attendus des professionnels et les exigences académiques d'un niveau 6 de l'enseignement supérieur.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

Des pratiques pédagogiques pas toujours cohérentes

- Un cadre pédagogique encore peu coordonné et peu participatif.
- Le retour des étudiants peu formalisé, ne nourrit que très partiellement les pratiques.
- Des modalités d'évaluation encore très certificatives, peu enclines à apprécier les compétences réflexives.
- La délicate mise en autonomie vs l'aide à la réussite.
- Les pratiques transversales se trouvent pour l'essentiel cantonnées à l'élaboration du rapport de stage et aux épreuves intégrées/TFE.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

Principales recommandations :

- Les indicateurs aptes à rendre compte du niveau pertinence et de cohérence du programme sont à développer.
- La désignation d'un coordinateur dédié à la pédagogie, chargé d'animer les réunions entre professeurs, d'impulser des dynamiques de coopérations.
- Responsabiliser collectivement les équipes enseignantes autour de la préoccupation didactique.
- Encourager la participation active des représentants étudiants aux réflexions pédagogiques.
- Les évaluations formatives méritent d'être plus éprouvées notamment à l'occasion des contrôles continus.
- Favoriser les pratiques, les approches qui décroisent les objectifs des UE de manière à retrouver le sens global du programme.
- Les activités cultivant la mise en autonomie, la responsabilisation des étudiants, l'endurance dans l'effort, la capacité à travailler en équipe, la prise d'initiative sont à explorer.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

L'ambiguïté de l'épreuve intégrée/TFE : le délicat équilibre entre exigences transversales académiques et attendus professionnalisants :

- Trop académique, elle ne prend pas en considération les dimensions professionnalisantes des disciplines.
- Trop opérationnelle, elle néglige le déploiement des compétences plus réflexives, plus critiques et risque d'enfermer le parcours dans un corpus exécutoire de niveau 5.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

Principales recommandations :

- Quelle que soit la forme de l'EI et du TFE, il est essentiel de conserver un équilibre d'exigence entre l'approche opérationnelle et la réflexion académique par :
 - la désignation d'un rapporteur,
 - l'accessibilité d'une documentation large et actualisée,
 - une formation aux activités de recherche documentaire.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

Notables progrès de la digitalisation de
l'enseignement, mais :

- la mise en place de ces nouvelles technologies est souvent conçue comme une finalité, les pratiques relevant fréquemment des initiatives individuelles et du degré de maîtrise et d'engagement des enseignants pour lesdites techniques.
- Elles sont plus rarement intégrées dans des processus réfléchis, pérennes et collégiaux d'apprentissage.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

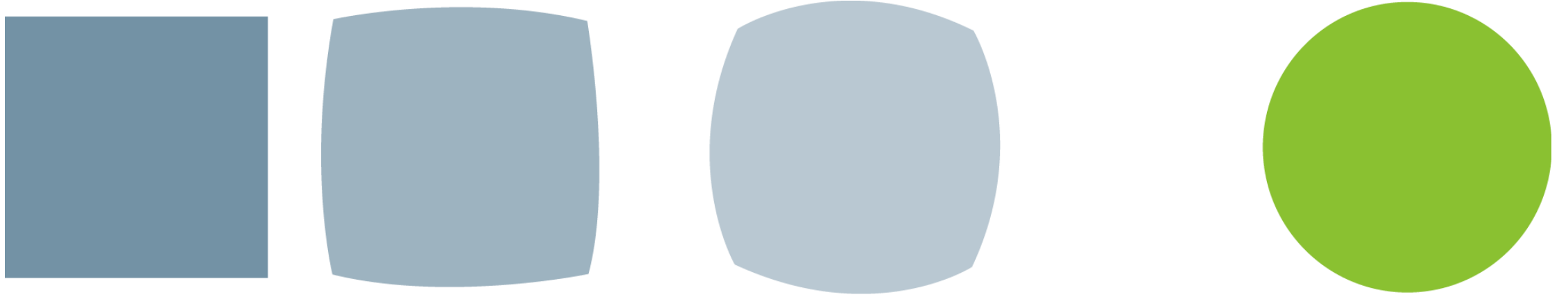
La formation des enseignants toujours en question :

- la carence de l'actualisation des connaissances des enseignants académiques.
- l'insuffisance de formation pédagogique de certains professionnels.

... mais
confrontée à
des pratiques
pédagogiques
qui posent un
défi de
cohérence

Principales recommandations :

- Le développement des technologies d'e-learning doit être réfléchi collégialement et intégré dans une stratégie globale.
- Les actions visant d'une part à sensibiliser l'ensemble de l'équipe enseignante sur la nécessité d'actualiser les connaissances.
- Concevoir un plan de formation continue des enseignants qui crée les conditions nécessaires à sa réalisation et qui permet à ces derniers d'actualiser leurs compétences, d'approfondir leur relation avec le milieu professionnel et y allouer les ressources nécessaires, notamment en termes de nombre de périodes.



Analyse SWOT

Meilleure structuration de la démarche qualité

Quasi-généralisation de l'aide à la réussite

Implication plus marquée des équipes pédagogiques dans la démarche qualité

Bonne implication des professionnels du secteur

Meilleure exploitation des plateformes numériques

Usage plus systématique des adresses mail institutionnelles

Amélioration des infrastructures

Forces

Indicateurs utilisés dans les plans d'action parfois peu pertinents par rapport aux objectifs visés

Absence de mesure de l'impact des dispositifs mis en place

EEE non systématiques (et pas toujours reconnues par les équipes pédagogiques)

Implication faible des étudiants, des *alumni* et du secteur dans la démarche qualité

Peu d'intégration des attentes du secteur en matière de compétences numériques, relationnelles et communicationnelles

Insuffisance de modules transversaux

Formation continue non intégrée dans le plan de charge / absence de budget

Equipes dirigeantes n'ayant pas toujours pu développer des compétences pour assurer un rôle de pilotage, de management d'équipe et de gestion du changement

Manque de visibilité et de connaissance des formations proposées

Points
d'amélioration

Évolution de la démarche qualité vers une dimension plus institutionnelle, intégrée et transversale

Bonne employabilité liée à la pénurie de comptables

Possibilité de poursuivre des études supérieures (ascenseur social)

Appui des PO dans la mise en place de systèmes qualité

Opportunités

Dernière mise à jour du dossier pédagogique (EPS) ou des programmes de cours (HE) ne permettant pas encore de répondre aux défis de la profession (numérisation, évolution des métiers s'orientant vers le contrôle et le conseil)

Dossier pédagogique des EPS trop rigide par rapport à celui des HE avec des stages trop segmentés et parfois organisés à la même période de l'année saturant les possibilités de stage pour les étudiants

Formations peu attractives, nombre d'inscrits faible avec une mise en concurrence forte sur certains territoires

Malgré une rationalisation de l'offre sur certains territoires, des efforts restent à faire pour éviter les mises en concurrence entre les établissements, tout en conservant un bon maillage du territoire

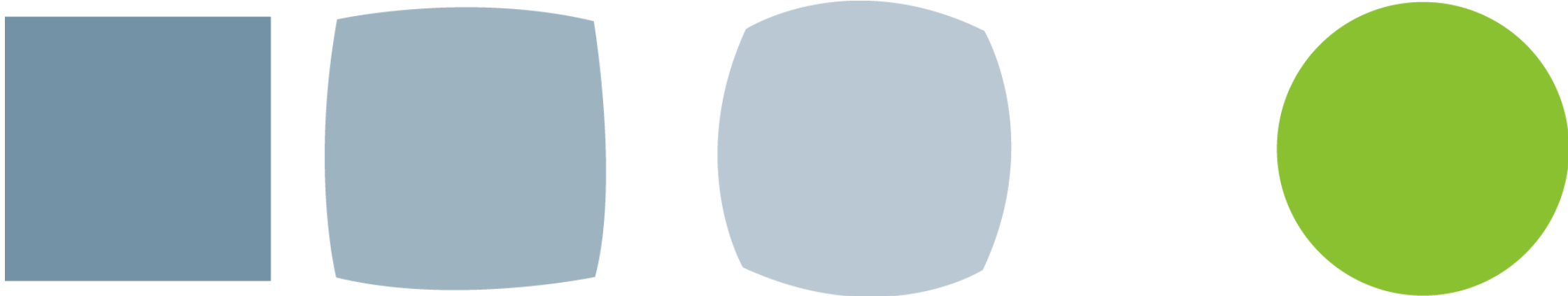
Taux d'abandon élevé et de diplomation faible

Option gestion insuffisamment liée à des compétences distinctives (par exemple, contrôle de gestion)

Espaces de travail en groupe parfois insuffisants pour pouvoir mettre en place des pédagogies différenciées

Moyens financiers parfois insuffisants pour pouvoir financer des bases de données en ligne ou des logiciels et leurs mises à jour

Menaces



Conclusion

Conclusion

Analyse
Intelligence artificielle
Contexte institutionnel
Pratiques pédagogiques
Comptabilité réflexives
Bachelier
Compétences Études Formations Options
Fusions
Système qualité
Digitalisation
Évolutions
Décret paysage

Merci

