



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

# RAPPORT D'ÉVALUATION

*Cluster* Électricité et mécanique

Bachelier en Électromécanique

Institut Saint-Laurent (ISL)

Anne Piret  
Anne-Marie Jolly  
Thibaud Mahy  
Bernard Masserey

25 juin 2019

## Table des matières

Électricité et mécanique : Institut Saint Laurent.....	3
Contexte de l'évaluation.....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué .....	5
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes.....	6
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	6
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme .....	6
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme .....	7
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	7
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme .....	9
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme.....	9
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	9
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme .....	11
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme .....	11
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés .....	11
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	11
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés .....	12
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme.....	13
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	13
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC) .....	13
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants .....	14
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	14
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue.....	15
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation .....	15
Dimension 5.2 : Analyse SWOT .....	15
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi .....	15
Conclusion .....	17
Droit de réponse de l'établissement .....	18

# Électricité et mécanique : Institut Saint Laurent

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2018-2019 à l'évaluation du *cluster*<sup>1</sup> Électricité et mécanique. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 03 et 04 décembre 2018 à l'Institut Saint Laurent, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, pour évaluer le bachelier en Électromécanique ainsi que le bachelier en Dessin des constructions mécaniques et métalliques (organisé en codiplomation avec l'IPESPS Seraing). Le bachelier en Électromécanique fait l'objet de ce rapport tandis qu'un rapport distinct a été rédigé pour le bachelier en Dessin des constructions mécaniques et métalliques.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport sur la base du dossier d'autoévaluation rédigé par l'établissement et de la visite d'évaluation (observations, consultation de documents et entretiens). Au cours de cette visite, les experts ont rencontré dix-huit membres du personnel, huit étudiants, trois diplômés et six représentants du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement et les principales conclusions de cette évaluation externe, le rapport revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES :

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

Le rapport se clôture sur la conclusion de l'évaluation et se complète du droit de réponse formulé par l'établissement.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront d'améliorer la qualité de son programme. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

## Composition du comité<sup>2</sup>

- Anne Piret, experte de l'éducation et présidente du comité des experts
- Anne-Marie Jolly, experte paire et en gestion de la qualité
- Thibaud Mahy, expert étudiant
- Bernard Masserey, expert pair

---

<sup>1</sup> Un cluster est un regroupement de programmes évalués ensemble par l'AEQES, conformément au plan décennal des évaluations. En ligne : [http://www.aeqes.be/calendrier\\_intro.cfm](http://www.aeqes.be/calendrier_intro.cfm) (consulté le 17 avril 2019).

<sup>2</sup> Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm).

## Synthèse

### FORCES PRINCIPALES

- Leadership de la direction
- Accroissement des ressources et moyens octroyés à la démarche qualité
- Désignation d'une Conseillère pédagogique
- Climat relationnel
- Fort sentiment d'appartenance à l'ISL
- Equipements et infrastructures
- Organisation de formations continuées

### FAIBLESSES PRINCIPALES

- Faible implication des étudiants dans gouvernance
- Pas d'EEE systématique
- Peu d'implication du monde socioprofessionnel
- Pas de document pédagogique opérationnalisant le Dossier Pédagogique, à destination des étudiants
- Peu d'activités ou de ressources pédagogiques favorisant le travail autonome individualisé
- Hétérogénéité des lieux de stage

### OPPORTUNITÉS

- Diplôme qui donne accès à des métiers en pénurie
- Dossier Pédagogique adéquat

### MENACES

- Faible attractivité de la formation auprès des étudiants potentiels
- Peu de capacité à influencer le Dossier Pédagogique

### RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Baliser les fonctions du référent de section
- Impliquer systématiquement les étudiants dans la gouvernance du programme et dans l'évaluation des pratiques pédagogiques
- Renforcer le dialogue avec les milieux socioprofessionnels
- Renforcer l'attractivité de la formation
- Favoriser l'appropriation du Dossier pédagogique par les étudiants
- Développer des pédagogies et parcours différenciés
- Renforcer le caractère formateur des stages

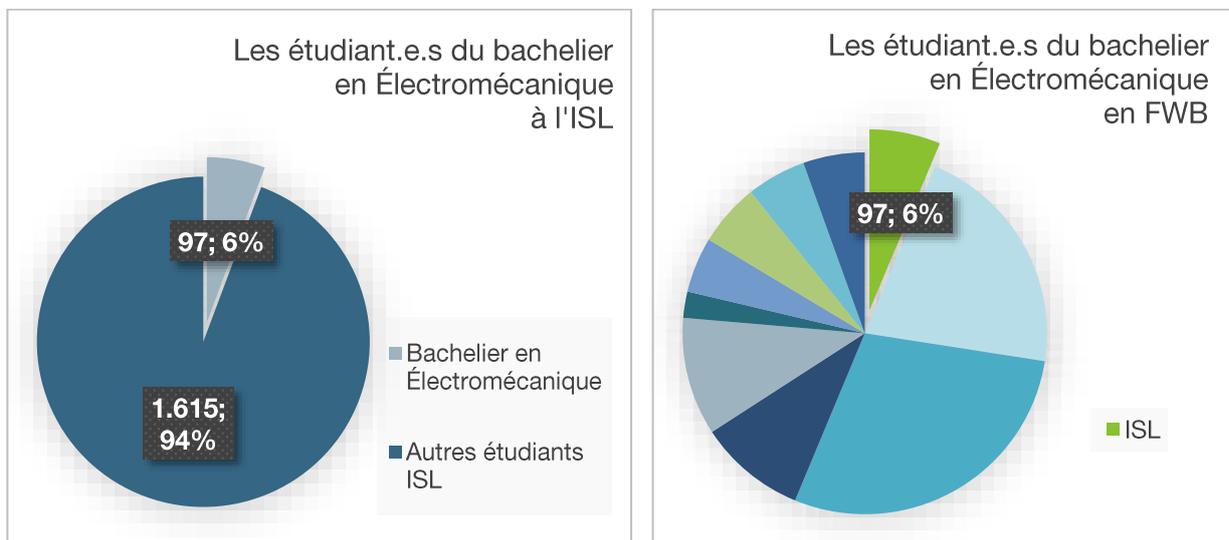
## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Saint-Laurent est subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles et fait partie du réseau de l'enseignement libre confessionnel. Le pouvoir organisateur dont il dépend est l'ASBL Centre d'enseignement Saint-Laurent - Liège.

Il offre des formations aux niveaux secondaire et supérieur, dans différents secteurs dont le secteur technique. Dans ce secteur, le bachelier en Électromécanique fait l'objet de la présente évaluation. Ce bachelier relève de l'enseignement de promotion sociale et, comme tel, est organisé selon un système d'unités d'enseignement capitalisables.

La formation est structurée en quatre niveaux. Elle est organisée sur trois années académiques plus un trimestre et les cours sont donnés en soirée uniquement.

En 2016-2017, 97 étudiants sont inscrits au bachelier en Électromécanique sur un total de 1712 inscrits à l'ISL, soit 6 % des effectifs. Ces 97 étudiants représentent, par ailleurs, 6 % des étudiants inscrits à ce même bachelier sur un total de 1536 étudiants pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> Source : données fournies par l'établissement.

# Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes

## CONSTATS ET ANALYSES

### *Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement*

- 1 La démarche d'autoévaluation a pris place dans le contexte particulier d'un changement de direction et d'un changement dans la fonction de coordination qualité.
- 2 Dans sa prise de fonction, la nouvelle direction peut s'appuyer, notamment, sur l'expérience d'un des sous-directeurs précédemment impliqué comme coordinateur qualité.
- 3 La direction semble à même de cerner les enjeux stratégiques des formations de l'enseignement supérieur organisées à l'ISL et apparaît déterminée à assumer la responsabilité des décisions nécessaires à leur développement.
- 4 Bien qu'en fonction depuis quelques mois seulement, le directeur a déjà donné des impulsions orientant la gouvernance de l'établissement. Pour plus de cohérence, il a notamment opéré le regroupement de l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur de l'établissement sous la responsabilité d'un des deux sous-directeurs. Il souhaite également porter auprès du pouvoir organisateur les enjeux et besoins spécifiques des programmes d'enseignement supérieur, même si cet enseignement ne constitue pas l'essentiel de l'offre de formation de l'établissement.
- 5 Des valeurs « familiales » sont partagées par les parties prenantes et contribuent à une qualité relationnelle au sein de l'établissement malgré sa taille importante.

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

- 6 La démarche qualité est vécue de manière ponctuelle, au rythme du calendrier AEQES. En dehors de ces temps contraints, les activités et initiatives en matière de qualité sont encore « personnes dépendantes » et peu coordonnées. Toutefois, le comité a observé une attitude volontariste sur les démarches et les processus, en particulier dans le chef de l'équipe de direction et de la coordination qualité.
- 7 La conscience de l'importance de la démarche qualité est palpable au sein de l'ISL. Elle est affirmée par la direction comme un « fil rouge » permettant une interrogation des pratiques de chacun.
- 8 Structurellement, un certain nombre d'éléments sont déjà en place ou ont déjà évolué entre la remise du dossier d'autoévaluation et la visite des experts : un « relais qualité » est identifié au niveau du comité de direction, le temps de travail alloué à la coordination qualité a été récemment doublé, des « orientations qualités » sont définies et communiquées annuellement, une synthèse des recommandations issues

des évaluations antérieures de différents bacheliers est réalisée et se prête à une capitalisation des expériences.

- 9 Une fonction de « référent de section » existe pour ce programme, essentiellement orientée vers la transmission d'informations aux étudiants.

### *Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme*

- 10 Le bachelier en électromécanique est un programme relativement généraliste, organisé depuis longtemps par de nombreux établissements, ce qui donne sans doute à l'ISL le sentiment d'avoir peu de possibilités de contribuer à la réflexion sur son pilotage et sa révision structurelle. Le feedback du monde professionnel sur la manière dont il est organisé à l'ISL (recueilli notamment lors des épreuves intégrées) permet un ajustement à la marge. Le comité relève ainsi qu'une sensibilité émerge pour le passage à « l'Usine 4.0 ».
- 11 Toutefois, l'implication du milieu socioprofessionnel et des étudiants dans la gouvernance du programme reste très limitée. La direction a conscience de cette faiblesse de la politique qualité actuelle.
- 12 Alors qu'elle est avancée comme axe de la politique qualité sur le site web, l'évaluation des enseignements par les étudiants n'est pas systématique et se déroule de manière informelle. En ce qui concerne l'évaluation plus globale du cursus, la prise en compte formalisée des informations venant des étudiants n'est organisée que lors des évaluations AEQES, ce qui ne peut assurer un pilotage efficace et continu de la formation.
- 13 Le comité des experts soutient le projet de développement des outils de pilotage des programmes, notamment en valorisant les données fournies par le logiciel Prosoc.

### *Dimension 1.4 : Information et communication interne*

- 14 Les parties prenantes se disent satisfaites de la communication interne, à l'exception des informations liées à la flexibilité des parcours (valorisation des acquis de l'expérience (VAE), dispenses, etc.) et de la communication entre collègues, les horaires et charges variables de chacun favorisant peu les rencontres.
- 15 Des initiatives ont été prises pour favoriser la diffusion de l'information et les échanges entre des enseignants aux emplois du temps variables, notamment par l'instauration de réunions pédagogiques le samedi.

## RECOMMANDATIONS

- 16 Les experts encouragent la nouvelle direction et l'équipe enseignante à poursuivre le dialogue entamé. Ces échanges collaboratifs autour des différents points de vue faciliteront l'ouverture aux évolutions nécessaires, au rythme de chacun.
- 17 Il serait opportun de mieux baliser les fonctions du référent de section, en particulier ses missions de coordination pédagogique et de démarche qualité, ainsi que leur articulation avec les missions de l'interlocuteur de section et de la coordinatrice qualité, ceci pour garantir une coordination des flux d'information et de décisions et une efficacité de l'action.

- 18 Les experts recommandent de mettre en place des modalités systématiques et adaptées de recueil d'informations auprès des étudiants, en distinguant ce qui relève d'une approche-programme et ce qui relève du feedback sur les pratiques pédagogiques des enseignants.
- 19 De même, une plus grande ouverture au dialogue avec les milieux socioprofessionnels ne peut qu'enrichir la politique de gouvernance de l'établissement.

## Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme*

- 1 Dans un contexte de pénurie et d'employabilité élevée de ses diplômés, l'évaluation de la pertinence du programme n'est pas une priorité pour l'établissement. Le contexte de l'autoévaluation a donné lieu à un recueil formel d'informations auprès des employeurs et alumni, mais celui-ci est peu exploitable/exploité (faible taux de réponses, notamment).
- 2 L'augmentation du nombre d'étudiants en réorientation à l'entrée du bachelier amène l'établissement à se pencher sur l'efficacité de ses procédures de VAE, en particulier pour les étudiants en réorientation après un passage en haute école.
- 3 Le comité n'a pas trouvé d'élément indiquant une politique de relations internationales. La mobilité in/out, tant pour les étudiants que pour le personnel, est inexistante. Les experts admettent qu'historiquement, les formations de Promotion Sociale poursuivent moins cet objectif; cette perspective nouvelle mérite toutefois d'être creusée, notamment dans le cadre d'une évolution des publics (notamment étudiants en réorientation, non à l'emploi, cf. supra).

#### *Dimension 2.2 : Information et communication externe*

- 4 L'établissement affirme une volonté d'orienter sa communication externe vers les étudiants mais aussi vers les employeurs.
- 5 Le référencement du site internet est efficace. Au sein du site, l'offre de formation spécifique à l'enseignement supérieur n'est cependant pas clairement identifiée (choix d'une présentation alphabétique par secteur plutôt que par niveau de formation).

### RECOMMANDATIONS

- 1 L'attractivité de la formation auprès des publics-cibles de ce bachelier identifié comme porteur dans un secteur en pénurie devrait être renforcée. Cette politique globale de valorisation, incluant une politique de genre, peut être organisée en synergie avec d'autres opérateurs de formation du même secteur.
- 2 Ce « plein emploi » garanti aux étudiants diplômés ne doit pas dispenser l'établissement d'une « veille industrielle » lui permettant de rester vigilant quant à l'actualisation de la formation. Le Comité recommande que les contacts avec les milieux professionnels soient renforcés dans cette perspective également.

- 3 Les experts soutiennent le développement de procédures améliorant l'information et le traitement du « bagage » expérientiel et académique des étudiants entrants, l'ajustement individuel du parcours de formation au profil de chaque étudiant étant une caractéristique essentielle de l'enseignement de promotion sociale. Ils recommandent une réflexion qui ne se cantonne pas à une démarche de « simplification administrative » mais analyse de manière approfondie et en partenariat avec les autres opérateurs de formation (hautes écoles, notamment, mais aussi Forem, IFAPME, etc.), les politiques d'orientation, de passerelles et de complémentarités au sein du secteur technique.

## Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme*

- 4 Le dossier pédagogique est publié sur le site internet, mais l'opérationnalisation de chaque UE dans un document pédagogique spécifique communiqué aux étudiants semble faire défaut. Pour certaines unités d'enseignement, les étudiants déplorent n'avoir qu'une information floue, tardive et partielle sur les contenus, les méthodes et les dispositifs d'évaluation.

#### *Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés*

- 5 Les différentes parties prenantes se disent plutôt satisfaites de l'adéquation entre les contenus, les périodes et les crédits attribués par le dossier pédagogique de la plupart des unités d'enseignement. Les insatisfactions portent essentiellement sur un déséquilibre entre théorie et pratique.
- 6 Le comité constate un soutien de la direction au développement des méthodes pédagogiques par la désignation d'une conseillère pédagogique. Plusieurs enseignants ont déjà fait appel à elle pour analyser et améliorer leurs pratiques pédagogiques. Elle contribue également à la réflexion sur l'évaluation des enseignements.
- 7 Certaines activités d'apprentissage sont dédoublées, ce qui permet un travail avec un nombre d'étudiants plus restreint. Dans certains cas, il apparaît que la coordination entre les co-titulaires responsables de groupes différents d'étudiants soit déficiente ; la formation ne garantit pas que tous les étudiants bénéficient des mêmes ressources, développent les mêmes apprentissages et sont évalués sur les mêmes compétences selon le groupe auquel ils sont affectés.

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

- 8 Les étudiants font état de rythmes d'apprentissage parfois très différents entre eux. Ils sont demandeurs de ressources en ligne, en particulier d'exercices (avec possibilité de correction) et d'activités qui permettent une plus grande part d'apprentissage et de remédiation autonomes.

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

- 9 Des évaluations formatives sont mises en place dans la plupart des unités d'enseignement.
- 10 Les stages sont considérés comme inégalement formateurs, en fonction du lieu où ils se déroulent et de la variété des activités que les étudiants peuvent y réaliser. Le DAE ne fait pas mention d'actions destinées à corriger cette hétérogénéité.
- 11 La responsabilité du suivi des stages est actuellement concentrée sur une seule personne, ce qui apparaît au comité des experts comme une source possible d'inconvénients, compte tenu des nombreuses responsabilités liées à l'encadrement de ce type d'activité d'apprentissage, de la diversité des contextes professionnels avec lesquels interagir et de la disponibilité que cela demande.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité recommande de favoriser toute mesure qui permette de construire des parcours individualisés de formation, non seulement dans la fixation du programme de l'étudiant, mais aussi dans l'adaptation des méthodes pédagogiques aux différents rythmes, tout en garantissant à chaque étudiant les ressources permettant d'atteindre les mêmes acquis d'apprentissage.
- 2 Les experts invitent les enseignants à se saisir des opportunités offertes par la désignation de la conseillère pédagogique.
- 3 Le comité encourage l'établissement à dégager des moyens lui permettant d'amorcer une réflexion sur le choix des lieux de stage et leur accompagnement.

## Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)*

- 1 La plupart des personnes rencontrées par les experts témoignent d'un fort sentiment d'appartenance à l'ISL, avec une adhésion à sa culture « familiale ».
- 2 L'identité professionnelle des enseignants est actuellement centrée sur l'enseignement et dans une moindre mesure sur des facettes plus transversales telles que la coordination, la veille technologique, les projets, la recherche appliquée, les processus qualité, etc.
- 3 La diversité des profils de l'équipe pédagogique, composée d'experts et d'enseignants, est une richesse essentielle de la formation, même si elle complique les modalités de coordination.
- 4 La formation continuée est bien ancrée dans l'établissement. L'établissement se positionne lui-même comme opérateur de formation continuée.
- 5 La stabilisation du personnel est présentée par la direction comme une priorité pour les prochaines années.
- 6 Les experts déplorent que la gestion de carrière du personnel ne se pose qu'en termes de gestion de crise. Rien ne semble prévu pour construire le développement de compétences et réguler de manière constructive les attributions de cours et les désignations de responsables des projets pédagogiques.

#### *Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)*

- 7 Les supports de cours sont mis à disposition de manière inégale et non systématique.
- 8 L'équipement des laboratoires est adéquat, qualitativement et quantitativement, pour les besoins de la formation du bachelier. Toutefois, le comité observe que la signalétique en matière de sécurité est quasiment inexistante et s'interroge sur sa conformité avec le cadre légal.
- 9 Il n'y a pas de tableau de bord organisant la maintenance et la gestion de l'amortissement des équipements.

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

- 10 Les étudiants se déclarent satisfaits de l'accueil qu'ils reçoivent de la part des services administratifs.
- 11 Ils soulignent également la disponibilité importante des enseignants, les échanges interpersonnels sont aisés. En revanche, il n'existe aucune modalité de représentation ou de lieu de concertation qui permette aux étudiants de faire part de besoins ou d'enjeux plus collectifs et structurels.

### *Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme*

- 12 La direction déclare faire du recueil et de l'analyse des données issues du logiciel Prosoc une de ses priorités.

## RECOMMANDATIONS

- 13 La culture familiale de l'établissement est un atout ; les experts souhaitent néanmoins attirer l'attention de l'ensemble des parties prenantes sur le fait que cette convivialité « entre soi » ne doit pas mener à un repli sur les habitudes, voire à des réticences à s'ouvrir à l'environnement ou à sortir d'une zone de confort pédagogique.
- 14 Afin de répondre à l'ensemble des missions qui incombent aux équipes pédagogiques des établissements d'enseignement supérieur, les experts insistent sur l'importance de clarifier, dès le recrutement, les différentes facettes du métier d'enseignant, notamment la participation au processus qualité, et les attentes envers les nouveaux enseignants qui en découlent.
- 15 Le comité recommande la mise en place d'entretiens périodiques de développement de carrière pour les membres du personnel.
- 16 Le comité préconise que les salles de travaux pratiques soient mises en conformité concernant les informations de sécurité. Il propose également d'identifier une ou plusieurs personnes responsables de la gestion des laboratoires et de leurs équipements.
- 17 Il paraît essentiel de mettre en place une structure représentative des étudiants permettant le dialogue sur les sujets qui les concernent. Les experts proposent aussi une identification claire de leurs interlocuteurs en fonction des problèmes rencontrés par les étudiants (direction ? interlocuteur de section ? référent de section ?).

## Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue

### CONSTATS ET ANALYSES

#### *Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation*

- 1 Le DAE témoigne d'un effort réel pour rendre la démarche d'autoévaluation participative. Les méthodologies utilisées et la rédaction apparaissent toutefois un peu « scolaires » par rapport aux consignes, sans adaptation au contexte particulier de la formation. Ceci limite l'appropriation de la démarche par les parties prenantes et explique peut-être en partie le manque d'engouement ou l'essoufflement des enseignants pour la démarche.
- 2 L'absence d'une culture qualité mature semble avoir compliqué parfois les échanges au sein de la CEI, les éléments critiques apportés étant interprétés comme des attaques personnelles, alimentant un débat de justification plus que d'analyse.

#### *Dimension 5.2 : Analyse SWOT*

- 3 L'analyse SWOT est lucide et présente des éléments confirmés par les informations recueillies lors de la visite des experts.

#### *Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi*

- 4 Les liens entre l'analyse SWOT et les axes du plan d'action ne sont pas explicites. Certaines actions ne semblent pas découler d'une priorité dégagée de l'analyse ; symétriquement, certaines menaces ou faiblesses ne font pas l'objet d'une politique de renforcement.
- 5 Lors des entretiens, la direction et la coordinatrice qualité ont porté un regard rétrospectif critique et lucide sur la production du document. Sans en renier les apports, ils l'estiment déjà en partie obsolète et souhaitent s'engager dans un approfondissement de l'analyse avant de redéfinir un plan d'action mûri.

### RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage la direction à être vigilante à ce que l'ensemble des parties prenantes soient concernées par cet approfondissement de l'analyse SWOT et la redéfinition du plan d'action.
- 2 Le comité se réjouit que l'ensemble de la démarche d'évaluation, en ce compris la visite et les échanges avec les experts, ait nourri l'analyse du programme. Il encourage

l'établissement à profiter de cet élan pour se réapproprier le cadre de la démarche qualité et y décliner un plan d'action stratégique adapté à sa réalité et à son contexte.

## Conclusion

La politique de la direction portant la responsabilité du bachelier en Electromécanique est à la fois lucide et ambitieuse.

Une dynamique porteuse est à l'œuvre pour soutenir la qualité de la formation : « relais qualité » au niveau du comité de direction, temps de travail alloué à la coordination qualité, « orientations qualités » définies et communiquées annuellement, synthèse des recommandations des évaluations antérieures, volonté de s'appuyer sur des outils de pilotage tels que PROSOC, etc. Le comité des experts suggère d'inclure, dans cette politique de développement de la qualité, un recueil systématique du point de vue des étudiants et des parties prenantes externes.

La qualité de la formation est également portée par une équipe enseignante impliquée dans le bachelier et disposant d'équipements adaptés pour organiser les activités d'apprentissage.

Pour exploiter les marges d'autonomie et de progression actuelles, les experts encouragent l'établissement à dépasser le sentiment de peu d'emprise sur le dossier pédagogique et à travailler à son appropriation par l'équipe enseignante au contexte de l'ISL (VAE, stages, pratiques pédagogiques différenciées, projets interdisciplinaires, etc.). La coordination de cette appropriation peut être confiée au référent de section appuyé par la conseillère pédagogique.

La synergie entre ces différents éléments devrait permettre à l'ISL de renforcer sa pleine capacité à offrir à un public plus nombreux des opportunités d'insertion professionnelle dans un secteur porteur.

## Droit de réponse de l'établissement



Évaluation du cluster  
**Électricité et mécanique**  
**Bachelier Electromécanique**  
2018-2019

**Droit de réponse de l'établissement évalué**

*Commentaire général éventuel :*

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

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

Nom et signature du de la  
coordonnateur·trice de l'autoévaluation

Catherine VERCHEVAL  
Directrice

Caroline DEROME