



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

RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

Sciences physiques, chimiques,
géographiques

Institut Roger Lambion (IRL)

Jean GILLET
Philippe MAURIN
Dominique PAREAU

19 janvier 2022

Table des matières

Sciences physiques, chimiques, géographiques : Institut Roger Lambion (IRL)	3
Contexte de l'évaluation	3
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale	5
Critère A	6
Critère B	9
Critère C	14
Conclusion.....	15
Droit de réponse de l'établissement	16

Sciences physiques, chimiques, géographiques : Institut Roger Lambion (IRL)

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2020-2021 à l'évaluation continue des cursus « Sciences physiques, chimiques, géographiques ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ces cursus, organisée en 2014-2015.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, a mené une visite, en ligne du fait du contexte sanitaire lié à la Covid-19, le 17 mars 2021, pour l'Institut Roger Lambion (IRL). Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenus les experts après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier en Chimie, orientation Biotechnologie, la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2015 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des experts tient à souligner la parfaite coopération des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Ils désirent aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant et les étudiants qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience. Ils ont ainsi rencontré la directrice de l'institut, la directrice adjointe, le chef d'atelier, quatre enseignants et cinq étudiants.

Composition du comité¹

- Jean Gillet, expert étudiant
- Philippe Maurin, expert pair
- Dominique Pareau, experte en gestion de la qualité

¹ Un résumé du *curriculum vitae* des experts est disponible sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Roger Lambion (IRL) propose, en horaires décalés, une formation de bachelier dans le domaine de la chimie (orientation biotechnologie), des formations qualifiantes (certificat de qualification) aux métiers de bouche (boulangerie, boucherie, chocolaterie, restauration...). S'y ajoutent des formations non qualifiantes, principalement en œnologie et biérologie.

Son pouvoir organisateur est la Commission Communautaire Française (COCOF) de la région de Bruxelles-Capitale. L'IRL fait partie du site CERIA à Anderlecht avec un autre institut de promotion sociale (l'Institut Roger Guilbert), un des sites de la Haute Ecole Lucia de Brouckère, un centre de recherche en microbiologie LABIRIS, un Centre de Technologies avancées (métiers de bouche) et divers établissements de formations secondaire et continue.

L'établissement dirigé par une directrice et une directrice adjointe comporte une équipe transversale composée d'un chef d'atelier, d'une coordinatrice des stages, de cinq responsables administratives des diverses sections. À cette équipe s'ajoutent les enseignants des diverses sections dont huit enseignants pour la section chimie/biotechnologie.

En 2020, l'IRL comptait 165 étudiants dans le bachelier Chimie orientation biotechnologie qui est l'objet de cette évaluation. Le nombre d'étudiants dans ce programme est en augmentation continue, la part d'étudiants non finançables venant de hautes écoles ou universités étant très significative. C'est donc un programme important au sein de l'IRL, d'autant qu'il est la seule formation de l'institut en enseignement supérieur. Ce programme a peu de concurrence en FWB.

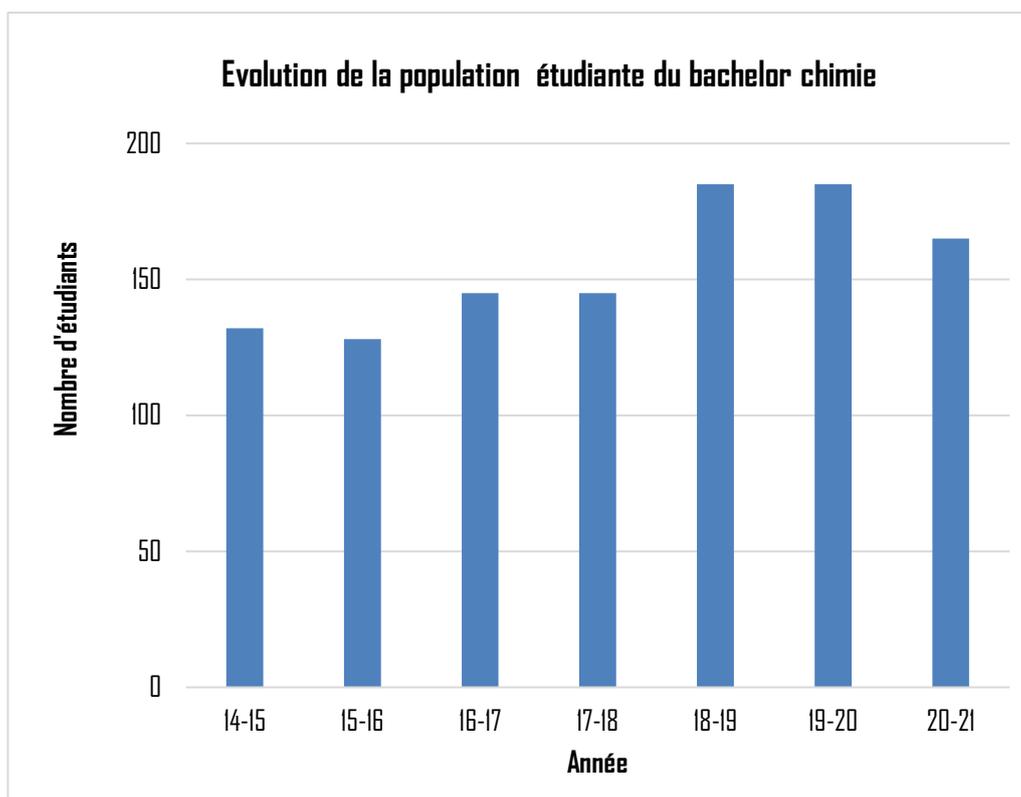
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Au niveau de l'institution

Depuis 2014-2015, l'institut a évolué de façon significative, avec notamment un changement de direction, le changement d'une partie des enseignants, la perte du poste de coordonnateur qualité.

Au niveau du bachelier chimie orientation biotechnologie

Le nombre d'étudiants inscrits en chimie est en augmentation depuis quelques années et semble se stabiliser autour de 170. Le taux de diplomation reste stable, satisfaisant pour un programme de promotion sociale.



Critère A

L'établissement/l'entité s'est engagé(e) dans une démarche d'amélioration continue adaptée à ses objectifs et s'appuyant sur des choix motivés, notamment en regard des recommandations de l'évaluation externe. Cette démarche est explicite et se fait avec la participation des parties prenantes, internes et externes à l'établissement/l'entité.

CONSTATS ET ANALYSES

1. En tant qu'établissement de promotion sociale, l'IRL a une mission d'ascenseur social dont il s'acquitte bien dans le bachelier Chimie orientation biotechnologie. Le comité d'évaluation a clairement ressenti la volonté de la direction et des enseignants de satisfaire à cette mission dans le cadre d'un travail de qualité. Le comité conscient des difficultés d'organisation des programmes d'enseignement de promotion sociale (EPS) considère que l'IRL, malgré des moyens réduits, remplit sa mission de formation et conduit une bonne partie de ses étudiants vers la réussite.
2. **Démarche d'amélioration continue** : l'IRL disposait jusqu'en 2015 d'un coordinateur qualité à temps partiel mis à disposition par le pouvoir organisateur et d'un cercle qualité trans-sections animé par celui-ci. Ce poste a été supprimé; c'est pourtant un besoin bien réel, nécessaire pour l'implantation d'une démarche qualité « professionnelle » au sein de l'IRL. La direction ne disposant que de moyens très limités n'a pu affecter que quelques périodes à deux enseignants de chimie pour le suivi de la démarche qualité, mais malgré toute la bonne volonté des personnes, cela ne peut suffire.

Le dossier d'avancement fourni pour cette évaluation ne correspond pas au format indiqué par l'AEQES en termes de structure liée au référentiel d'évaluation, de documents incontournables (analyse SWOT et plan d'action actualisés notamment), d'éléments étayant les arguments, d'indicateurs permettant une évaluation précise des évolutions. Il est probable que l'absence de coordonnateur qualité en est, au moins en partie, la cause

L'amélioration de l'enseignement est au cœur des préoccupations de tous. Les enseignants travaillent ensemble, notamment au cours des trois réunions annuelles qui sont des moments d'échange importants, consultent les étudiants pour faire évoluer leurs enseignements ; beaucoup d'actions sont réalisées mais elles reposent essentiellement sur la bonne volonté des personnes. Par ailleurs la direction assure une visite pédagogique annuelle de chaque enseignant pour évaluer ses pratiques et discuter des améliorations.

La démarche n'apparaît pas suffisamment formalisée pour permettre un suivi des actions et des décisions ainsi qu'un pilotage du programme ; il ne semble pas y avoir de procès-verbaux de réunion, ni de portfolio regroupant les différents documents qualité. Même si le programme atteint son objectif, bien préparer les étudiants au monde socio-professionnel, ce manque de formalisation présente un risque réel quant à sa pérennité, notamment en cas de départs de personnels ; tout repose en effet sur les personnes plutôt que sur les fonctions de ces personnes.

On peut en dire autant de l'articulation institut/section qui marche bien grâce à la taille humaine de l'établissement et à l'implication remarquable de tous. Mais là encore le manque de formalisation de processus pourrait fragiliser la structure à terme.

En mettant en regard la population enseignante restreinte et le nombre important d'actions à entreprendre pour implanter une réelle démarche qualité au sein de la section, il semble difficile de réaliser cet objectif sans implanter une coordination qualité institutionnelle qui pourra appuyer les enseignants dans leur démarche et assurer le suivi et la formalisation nécessaires.

- 3. Analyse du programme :** l'analyse globale du programme n'est pas faite formellement ; seules les réunions trimestrielles entre enseignants et direction doivent aborder ces sujets, en l'absence des étudiants cependant, ce qui est dommage. Une telle analyse pourrait permettre de confronter le programme aux besoins des employeurs, afin de le faire évoluer. Il faut noter cependant que les enseignements de promotion sociale ont des contenus et objectifs fixés assez strictement par les dossiers pédagogiques, laissant peu de marge de manœuvre à l'établissement.

Chaque enseignant fait évoluer son propre cours en consultant les étudiants, surtout sur les méthodes pédagogiques et l'organisation. Cette consultation se fait le plus souvent de façon informelle, apparemment sans traçabilité, ce qui peut rendre le processus relativement fragile en termes de pérennité. La fonction de responsable de la section n'est pas officialisée mais est effectivement remplie par un des enseignants.

- 4. Plan d'action :** le plan d'action actualisé de la section n'a pas été établi. Son plan d'action initial de 2016 s'articule autour de quatre axes : gestion des spécificités identitaires (notamment la communication interne et externe), gestion des stages, gestion des laboratoires et coordination pédagogique.

Il répond aux recommandations émises lors de l'évaluation initiale de 2015 et, aux dires des personnes rencontrées, sert de guide pour leurs différentes actions. Il ne semble cependant pas suivi de façon formelle et structurée et n'a pas donné lieu à l'actualisation demandée.

Les actions sont priorisées mais il n'apparaît pas d'indicateurs permettant de mesurer l'avancée des actions. De même la chaîne de remontée des propositions et de prise de décision n'est pas mentionnée.

- 5. Démarche explicite et participative :** les enseignants de la section chimie/biotechnologie sont très impliqués dans la formation, disponibles et engagés pour la réussite de leurs étudiants. Chacun est autonome et seul responsable de ses enseignements. Les échanges formels entre enseignants se font au cours des trois réunions annuelles. Cela peut paraître limité, mais les partages et discussions nécessaires entre les huit enseignants se font aussi de manière informelle.

L'implication des étudiants est réelle grâce à la taille humaine de l'établissement qui permet d'instaurer des relations fluides entre enseignants et apprenants. Les délégués améliorent encore cette fluidité en jouant le rôle de relais officiels ; ils ne semblent toutefois pas participer à des instances institutionnelles en tant que représentants des étudiants. Les entretiens avec les quelques étudiants rencontrés ont montré qu'ils étaient bien informés du fonctionnement de la section et des moyens mis en œuvre pour les aider à réussir. Ils étaient en revanche très peu informés de la démarche AEQES.

Les parties prenantes externes ne sont pas consultées formellement sur l'adéquation de la formation avec les besoins du monde socio-professionnels. Les maîtres de stage sont en contact avec les enseignants référents des étudiants et doivent donner leur avis au cours de discussions informelles, lors de la soutenance par exemple. La section

de chimie/biotechnologie travaille également avec des partenaires externes comme le LABIRIS (centre de recherche en microbiologie), pour l'accueil des étudiants en TP et peut donc profiter des retours de ces partenaires sur le programme.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité recommande à l'IRL de mettre en place une démarche qualité au niveau institutionnel et au niveau des sections. L'institut pourrait réfléchir aux moyens de bénéficier au niveau institutionnel d'un coordonnateur qualité qui piloterait l'installation et le suivi de la démarche et aiderait les sections avec l'appui de relais qualité (qui existent déjà pour la section chimie/biochimie). Le comité est bien conscient des moyens humains limités dont dispose l'IRL et suggère de fixer des priorités très claires pour l'implantation de la démarche afin de ne pas disperser et épuiser les forces. Pour assurer la traçabilité, l'IRL pourrait s'appuyer sur un portfolio de suivi de la démarche qualité.
2. Les experts suggèrent à la direction de l'IRL de définir un plan d'action au niveau institutionnel avec l'aide des différentes parties prenantes internes (enseignants, personnels, administratifs, étudiants des diverses sections), permettant ainsi de prendre en compte leurs besoins/souhaits. Pour une communication claire vers toutes les parties prenantes, il serait intéressant de faire apparaître pour chaque action sa priorité, le mode de prise de décision, ses responsables et des indicateurs permettant le suivi régulier des actions. La section, quant à elle, actualisera son plan d'action en y incluant également des priorités claires et indicateurs.
3. Le comité recommande à l'IRL de rédiger une lettre de mission pour chaque fonction et responsabilité (responsable section, relais qualité, responsable épreuve intégrée...). Au-delà d'une meilleure formalisation et identification des fonctions, cela permettrait de reconnaître officiellement l'engagement des personnes et de les responsabiliser aux fonctions qui leurs sont attribuées.
4. L'IRL pourrait réfléchir à désigner dans chaque section un responsable enseignant pour bénéficier d'une vue globale du programme et des retours des étudiants. Cela permettrait également d'identifier plus rapidement et plus efficacement les points d'amélioration au vu de la pertinence, de la cohérence et de l'efficacité du programme.
5. Le comité recommande à l'IRL de veiller à l'engagement des étudiants dans sa démarche qualité. Beaucoup de choses peuvent être faites : clarifier et valoriser les missions des délégués, impliquer les étudiants dans tous les processus de l'IRL (instances institutionnelles, mise en place et suivi du plan d'action...), montrer le rôle crucial de l'évaluation des enseignements en explicitant toutes les étapes de la boucle d'amélioration...
6. Le comité recommande également à l'IRL de suivre les emplois et métiers de ses diplômés en établissant une liste actualisée. Les moyens de sensibiliser les *alumni* aux intérêts de l'institut et de ses étudiants pourraient également être étudiés.
7. Le comité recommande à la section d'organiser, au moins une fois par an, une réunion avec direction, enseignants et étudiants pour réaliser une analyse globale du programme en s'appuyant notamment sur les retours des étudiants et des parties prenantes externes ; la participation d'anciens étudiants à ces réunions, avec leur vision rétrospective, pourrait être judicieuse.

Critère B

Les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/cluster, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement/l'entité est actualisée en conséquence.

CONSTATS ET ANALYSE

Pertinence et cohérence du programme

1. **Formation pratique** : les moyens au sein de l'institut, même si très limités, semblent permettre l'acquisition des techniques et principes de base qui assurent une bonne adaptation des étudiants lors de situations d'immersion professionnelle (stages ou autres). Le comité note de plus de la part des enseignants une recherche permanente de « points de chute » pour externaliser certains TP afin d'offrir aux étudiants les meilleures conditions possibles (bioréacteurs à l'Institut Meurice, chromatographie au CTA de Schaerbeek par exemple). De même, les TP d'immunologie et de culture cellulaire pourtant indispensables ne pourraient pas être organisés faute de moyens en matériel et consommables s'ils n'étaient pas externalisés. Cependant la pérennité de ces actions est très fragile, car dépendant de facteurs dont l'institut n'est pas maître ; on peut citer l'exemple de l'abandon des formations dispensées par Cefochim et Biowin, suite à l'arrêt des subventions de ces structures par la région wallonne. Cette situation est pour le moins inconfortable pour les enseignants confrontés chaque année à une certaine incertitude quant aux lieux et aux contenus des formations pratiques dont ils ont la responsabilité, mettant ainsi en danger la préparation des étudiants au sortir de leur formation.
2. **Projets transdisciplinaires avec d'autres sections de l'IRL** : ces projets semblent très intéressants, ils permettent en effet de mettre les étudiants en situation professionnelle concrète. On peut citer comme exemple le prélèvement d'échantillons sur les tables de découpage de la section boucherie et les analyses microbiologiques de ceux-ci ; les étudiants font une synthèse des résultats qu'ils présentent ensuite aux apprentis bouchers avec une série de recommandations pour améliorer leurs pratiques. Les étudiants rencontrés n'avaient pas encore suivi ce type d'enseignement et se sont déclarés vivement intéressés.
3. **Anglais** : outre les cours d'anglais au sein d'une unité d'enseignement (UE) dédiée, les étudiants sont mis régulièrement en situation face à des ressources en anglais dans les disciplines scientifiques (littérature, modes opératoires, etc.). Le comité n'a pas eu de renseignements plus précis quant à la part d'anglais dans les UE scientifiques. Cependant les étudiants rencontrés considèrent que c'est encore un peu insuffisant ; ils souhaiteraient une formation plus conséquente en anglais qui leur permettrait d'atteindre en fin de cursus un plus haut niveau et ainsi mieux répondre aux attentes du marché.
4. **Coordination et cohérence pédagogique du programme** : des actions comme la mise en place des dossiers et fiches pédagogiques, la constitution des grilles d'évaluation sont autant de points positifs pour la cohérence du programme.

Les enseignants présentent systématiquement en début de cours le contenu de la fiche pédagogique et les modes d'évaluation, à la grande satisfaction des étudiants.

Des réunions entre enseignants et direction (trois fois par an) permettent de discuter de ces questions à l'échelle collective, à côté des échanges informels plus fréquents. L'autonomie totale des enseignants dans l'amélioration de leurs propres cours pourrait cependant à terme constituer un risque pour le maintien de la cohérence du programme.

Les visites pédagogiques menées par la direction lui permettent d'avoir une vision globale de chaque programme ; partager cette vision au cours des réunions entre enseignants et direction pourrait contribuer à la mise en cohérence du programme.

5. **Modalités de réactualisation du programme et de réflexion sur sa pertinence** : des dispositifs informels d'évaluation par les étudiants sont organisés, de façon individuelle, par les enseignants avec des méthodes dès lors très variées (questionnaires écrits, discussions orales). Cependant, il ne s'agit pas d'une pratique systématique ; elle est laissée à la discrétion des enseignants. En dehors de ces évaluations, les étudiants peuvent facilement faire remonter des avis grâce à un contact direct et facile avec les enseignants ou par l'intermédiaire des délégués. Un canal de communication anonyme des avis d'étudiants manque cependant, même si les étudiants rencontrés n'attachent pas d'importance à l'anonymat, signe de leur maturité et de la confiance qu'ils accordent à leurs enseignants.

Le programme n'est pas confronté systématiquement et formellement aux attentes du monde socio-professionnel en termes de connaissances scientifiques et techniques et de compétences du métier (travail en équipe, résolution de problèmes, anglais professionnel, gestion de projet...). On peut alors craindre que les retours existants, moins formels (dans le cadre des stages par exemple), ne donnent qu'une image partielle des attentes de l'aval. La pérennité de la démarche se voit dès lors mise en péril si ces retours ne sont pas formalisés.

Le suivi des diplômés n'est pas réalisé systématiquement au niveau de la section ; tout repose sur les (bonnes) relations entre les enseignants et les diplômés, c'est donc fragile. Ce point fait également l'objet de la recommandation 6 du critère A.

6. **Élargissement du bachelier à une nouvelle orientation biochimie** : l'ouverture de cette nouvelle orientation est actée. Elle répond à la demande des étudiants et à une pénurie locale de l'enseignement de promotion sociale dans ce domaine. De plus, cela va renforcer la position de l'IRL à Bruxelles en tant qu'unique enseignement de promotion sociale scientifique dans la région. Le tronc commun avec l'orientation existante sera conséquent, la différenciation se fera sur quelques nouveaux cours qui pourront être faits par les enseignants déjà présents ; les compétences sont là.
7. La question se pose toutefois de savoir si cette nouvelle orientation va attirer un nouveau public ou si le public existant va se partager entre les deux orientations. Quoi qu'il en soit l'effectif étudiant semble déjà suffisant pour pouvoir irriguer les deux orientations.

Efficacité et équité du programme

1. **Plateforme pédagogique** : le comité constate que l'arrêt soudain de la plateforme pédagogique précédente *E-campus* est arrivé à un moment très inopportun et a obligé l'IRL à avoir recours à un système « D » (*Teams* et *Onedrive*) en attendant l'installation de la nouvelle plateforme Moodle, sans cesse retardée depuis un an. L'IRL fortement pénalisé par cette situation continue néanmoins à offrir à ses étudiants un enseignement de qualité, mais la tâche est très difficile. Les experts soutiennent pleinement la direction et les enseignants dans leurs démarches pour résoudre ce problème le plus rapidement possible.

2. **Stages** : les étudiants font trois stages au cours de leur cursus et sont donc confrontés à plusieurs reprises au monde professionnel. La recherche de stage est un processus formateur pour l'étudiant, le comité en est bien conscient et comprend la volonté de la section de n'intervenir qu'en cas de difficultés. Les enseignants peuvent alors indiquer aux étudiants en difficulté les organismes qui ont accueilli des stagiaires les années précédentes.

Toutefois aux dires des étudiants trouver un stage est très difficile ; en effet de nombreuses entreprises et centres de recherche semblent avoir des partenariats privilégiés avec certaines hautes écoles et universités et n'accueillent pas d'étudiants de l'IRL. Il semblerait donc souhaitable d'anticiper les difficultés pour éviter des allongements potentiels de cursus suite à un retard dans la réalisation d'un stage.

L'étudiant possède un carnet de stage où est spécifié pour son maître de stage un programme précis des tâches à accomplir et des compétences à développer au cours de son expérience professionnelle. C'est une bonne pratique à souligner. C'est un outil précieux pour les trois personnes concernées : l'étudiant, le maître de stage et l'enseignant encadrant. Outre son rôle primordial dans la traçabilité de l'activité, il facilite grandement la coordination entre l'IRL et l'entreprise au-delà des contacts plus informels (téléphone, mail, etc.) et permet une évaluation plus pertinente de l'étudiant.

3. **TFE/épreuve intégrée** : le travail de fin d'études (TFE) est très important pour la réussite des étudiants et des mesures spécifiques ont été prises pour les aider.

L'articulation du TFE avec les stages semble claire et bien organisée, les étudiants le confirment. Il en va de même pour son suivi, l'étudiant a des contacts réguliers avec le référent de la section qui le suit. Ces contacts permettent de valider l'avancée du travail et d'affiner la rédaction du mémoire, les corrections venant au fur et à mesure de l'avancement.

4. **Soutien et accompagnement à la réussite** : l'IRL a mis en place des tests de niveau en mathématiques et en français au moment de l'entrée en Bac1 pour détecter le plus précocement possible les étudiants ayant des lacunes à combler. Les candidats sont aussi reçus en entretien individuel par la direction ou un membre de l'équipe enseignante, afin de clarifier les attentes de l'institut et de vérifier leur adéquation à la formation visée. Ce processus permet de limiter les abandons pour cause de mauvaise orientation ou de niveau trop faible.

Les enseignants tous très impliqués sont disponibles pour fournir un soutien et un accompagnement aux étudiants, au fur et à mesure des enseignements, n'hésitant pas à proposer des séances de révision, questions/réponses... Un service de tutorat par les étudiants de bloc 3 pour leurs camarades des autres blocs est également organisé et rémunéré par l'IRL. Compte tenu des relations proches entre enseignants et étudiants, les étudiants en difficulté sont détectés précocement, ce qui permet de les aider efficacement.

5. **Emploi** : le profil formé par ce bachelier semble apprécié des employeurs puisque tous les étudiants sont en emploi dès la fin de leur bachelier ou pour une petite partie en poursuite d'études en master. On voit donc que l'objectif professionnalisant de ce bachelier est bien atteint. La formation prépare bien non seulement à l'emploi mais aussi à une poursuite d'études en haute école.

Il serait intéressant, comme dit plus haut, de suivre systématiquement les diplômés afin de vérifier l'adéquation des premiers emplois en termes de secteur et métiers aux objectifs du programme et de suivre les évolutions de carrière.

Prise en compte des recommandations de l'évaluation initiale

1. Le dossier d'avancement ne fournit aucune information sur ce point, si ce n'est que le plan d'action 2016 a été conçu à partir des recommandations de l'évaluation initiale.

Il semble que la majorité des recommandations a donné suite à des actions au niveau de l'IRL et de la section. Les quelques recommandations non suivies concernent plutôt les aspects relatifs à la démarche qualité qui a été suspendue par suite du départ du coordonnateur qualité.

Autoévaluation et plan d'action

1. L'établissement n'a pas réalisé, pour cette évaluation continue, d'autoévaluation actualisée. Mais lors des entretiens avec l'équipe de direction et les enseignants, le comité a eu l'impression d'un regard relativement lucide sur les points forts et points faibles de l'IRL et de la section.

Les points faibles sont pour la plupart liés au manque de moyens humains et financiers de l'établissement dont il n'est absolument pas maître. Mais cela va au-delà de son budget et de ses ressources humaines. L'établissement n'a pas la capacité de réaliser seul certaines de ses activités comme l'implantation de la nouvelle plateforme pédagogique ou certains TP qui doivent être externalisés; là encore les contraintes extérieures (lenteurs administratives, décisions de réduction de budget chez certains partenaires d'accueil des TP) viennent grandement compliquer sa tâche.

Le sentiment de se battre en pure perte pour assurer une formation de qualité à vocation d'ascenseur social (à laquelle toutes les personnes rencontrées sont très attachées) pourrait être une source de démotivation des personnels qui jusque-là sont restés remarquablement impliqués.

RECOMMANDATIONS

1. En vue d'offrir à terme une formation pratique adaptée aux méthodes et matériels récents du monde professionnel, le comité recommande à l'IRL de continuer d'explorer les voies de partenariats possibles avec les centres de compétence, centres de recherche et établissements d'enseignement qui pourraient accueillir ses étudiants pour des séances de TP. Cela permettrait également d'augmenter sa visibilité de l'établissement auprès des autres établissements et des entreprises. Un travail avec le pouvoir organisateur (PO) et l'Institut Meurice pour étendre les formations pratiques externalisées dans cet établissement est notamment recommandé. Les enseignants peuvent bien sûr en parallèle continuer à solliciter leurs contacts d'entreprise pour le prêt ou la cession de matériels déclassés.
2. Les experts reconnaissant le caractère très formateur (mise en conditions réelles, situation professionnelle avec « clients »...) et motivant des projets interdisciplinaires et encourageant la section à les développer.
3. Dans le cadre de l'amélioration du programme, les experts recommandent de systématiser et standardiser l'évaluation formelle des cours par les étudiants afin d'avoir une vision globale de la formation et d'instaurer une boucle complète d'amélioration continue avec retour aux parties prenantes. En complément de la consultation des parties prenantes externes (évoquée au critère A), il serait intéressant d'avoir un feedback global des

étudiants en fin de parcours sur leur expérience à l'IRL et leurs stages. C'est un autre moyen de vérifier la qualité et l'efficacité de la formation ainsi que son adaptation aux besoins du monde professionnel.

4. Les experts encouragent l'IRL à développer, structurer et formaliser les liens avec le monde socio-professionnel : entreprises offrant des stages, intervenants du monde socioéconomique dans les cours, structures de recherche, anciens étudiants..., dans le but de mieux préparer ses étudiants à leur vie professionnelle. La création, au niveau de la section, d'un comité d'évolution du programme groupant enseignants, étudiants et partenaires externes, pourrait permettre de recueillir formellement les avis du monde socioprofessionnel sur les évolutions des secteurs/métiers et sur les besoins en compétence des futurs diplômés.
5. En ce qui concerne les stages, le comité recommande de mettre plus facilement à disposition des étudiants les listes de lieux potentiels d'accueil de stage et d'identifier en amont les difficultés rencontrées par les étudiants en recherche de stage (notamment ceux qui ne se manifestent pas). L'IRL pourrait également réfléchir à établir des conventions avec leurs partenaires les plus actifs dans ce domaine pour pérenniser l'accueil de quelques étudiants, comme le font certains établissements.
6. L'ouverture de la nouvelle orientation en réponse à une demande d'étudiants est accordée par le PO, représentant une opportunité d'augmenter les actions interdisciplinaires. Le comité encourage l'IRL à vérifier que cela correspond à une demande du secteur de l'emploi et à réfléchir au profil d'étudiants visés (élargissement du vivier ou une offre plus large pour les étudiants). Une étude des besoins supplémentaires en termes humains et financiers permettrait d'appuyer la négociation avec le PO sur les ressources globales de l'établissement.

Critère C

La culture qualité de l'entité, au service de l'amélioration continue de son (ses) programme(s), s'appuie tant sur l'engagement individuel et collectif de toutes les parties prenantes que sur des procédures et des outils identifiés.

CONSTATS ET ANALYSES

1. L'IRL ne dispose pas à l'heure actuelle d'une culture qualité. Il faudra attendre l'implantation d'une démarche qualité. Mais si des moyens supplémentaires sont accordés pour ce faire, le comité est confiant quant à l'évolution positive de l'établissement, ayant constaté lors des entretiens une réelle motivation des parties prenantes internes pour œuvrer ensemble à la qualité de la formation.
2. La communication interne a progressé et les nouveaux personnels et étudiants sont bien accueillis et intégrés par l'établissement et la section. Un sentiment d'appartenance à la section existe chez les enseignants et les étudiants (qui sont fiers de leur programme, de leur futur diplôme et, pour certains, de cette dernière chance qui leur a été offerte), constituant ainsi un terreau fertile pour l'implantation d'une véritable culture d'établissement.
3. Les étudiants sont encore assez peu impliqués dans des instances institutionnelles, mais le comité a senti chez eux une grande maturité quant à l'analyse de leur parcours et une réelle volonté de participer à l'amélioration du programme et de l'établissement.

RECOMMANDATIONS

1. Le comité encourage l'IRL à installer une démarche qualité formelle, notamment en développant l'implication des diverses parties prenantes dans le but de se doter à terme d'une culture qualité intégrée.
2. Les experts invitent l'établissement à réaliser une analyse fine des besoins en temps et en moyens humains des actions projetées, afin de bâtir un plan d'actions actualisé et priorisé, permettant l'optimisation des ressources humaines et la durabilité de la démarche, évitant ainsi l'épuisement et la démotivation des personnels.

Conclusion

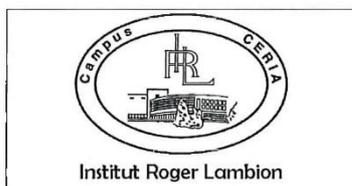
Au terme de ce rapport, le comité d'évaluation continue tient à souligner les bonnes conditions et l'atmosphère ouverte dans lesquelles s'est déroulée cette évaluation malgré l'impossibilité d'une visite en présentiel. Grâce à ces bonnes conditions et à l'implication des personnes rencontrées, le comité a pu récolter les informations complémentaires nécessaires (le dossier étant très succinct) et obtenir les clarifications utiles pour réaliser son travail d'analyse.

Le comité constate que l'institut remplit très bien sa fonction de promotion sociale, en diplômant un nombre significatif d'étudiants et en réorientant avec succès beaucoup d'étudiants non finançables.

Un grand travail de mise au point concernant la démarche qualité doit être entamé, avec le développement d'un regard rétrospectif sur les actions réalisées et les freins rencontrés. Toute la matière nécessaire pour mettre en place la démarche qualité (nombreuses actions réalisées, implication des parties prenantes) est là, il faut maintenant structurer et formaliser les processus.

Les experts expriment tous leurs encouragements aux équipes pour poursuivre leurs efforts individuels et surtout collectifs dans cette voie.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation continue
Sciences physiques, chimiques,
géographiques, géologiques
2020-2021

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

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

Partie du rapport (A, B ou C)	Observation de fond

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


C. CEUPPENS
Directrice

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Coordonnateur

C. CEUPPENS
Directrice