



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

RAPPORT D'ÉVALUATION

Politique économique et sociale

Université de Mons (UMONS)

Kevin CALONNE

Sylvain-Loup JACQUOT

Charlotte POURCELOT

Jean-Pierre TABIN

03.06.2020

Table des matières

Politique économique et sociale : Université de Mons.....	3
Contexte de l'évaluation.....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué.....	6
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes.....	7
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	7
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme .	7
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme.....	8
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	8
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	10
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme.....	10
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	10
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme.....	13
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme.....	13
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	13
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	13
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	14
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme.....	15
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée).....	15
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC).....	15
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiants.....	15
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme.....	16
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue.....	18
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation.....	18
Dimension 5.2 : Analyse SWOT.....	18
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi.....	18
Conclusion.....	19
Droit de réponse de l'établissement.....	20

Politique économique et sociale : Université de Mons

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2019-2020 à l'évaluation des programmes « Sciences politiques, gestion publique et sciences administratives ». Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 12 et 13 décembre 2019 à l'Université de Mons, sur l'implantation de la faculté Warocqué d'Économie et de Gestion (FWEG), accompagnés par un membre de la Cellule exécutive. Ils y ont évalué le master 120 en Politique économique et sociale (MPES).

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 2 représentant·e·s des autorités académiques, 23 membres du personnel, 8 étudiant·e·s, 4 diplômé·e·s et 3 représentant·e·s 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 comité¹

- Kevin CALONNE, expert de la profession et président du comité
- Sylvain-Loup JACQUOT, expert étudiant
- Charlotte POURCELOT, experte de l'éducation
- Jean-Pierre TABIN, expert pair

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

Synthèse

FORCES PRINCIPALES

- La démarche de la qualité institutionnelle au travers de la certification ISO 9001. Celle-ci a été acquise en 2003 puis renouvelée chaque année
- La transversalité des dix groupes de travail thématiques qui participe à la flexibilité de l'organisation facultaire
- L'implication des étudiant·e·s dans la gestion de la qualité du programme, qui reçoivent une communication quant aux changements intervenus
- Un mode de fonctionnement interne basé sur une gestion par processus permettant d'augmenter l'efficacité des initiatives d'amélioration continue
- La présence de représentant·e·s du monde professionnel au sein du Conseil de gouvernance de l'UMONS
- Une collecte de données relatives aux étudiant·e·s du master, organisée au niveau institutionnel
- Un plan d'action pertinent, qui permet aux parties prenantes de concevoir des actions à court et moyen termes

FAIBLESSES PRINCIPALES

- L'ouverture internationale ne fait pas partie des objectifs du programme du MPES (toutes finalités confondues), alors que l'internationalisation de son public s'accroît
- La spécificité de chacune des trois finalités du master qui n'apparaît clairement ni aux étudiant·e·s, ni au monde socioprofessionnel
- Les méthodes pédagogiques utilisées par le corps enseignant ne s'appuient que partiellement sur les compétences et le profil particulier d'un public adulte
- Les débouchés présentés sur les médias de communication de la FWEG ne permettent pas aux étudiant·e·s du MPES de distinguer une finalité des autres
- Les *soft skills* ne font pas l'objet d'une attention particulière de la part du corps enseignant ou des directions de stage
- Le faible nombre d'initiatives, en comparaison avec celles mises en place au niveau du bachelier, afin d'informer les étudiant·e·s du master des différents services de soutien qui leur sont accessibles

OPPORTUNITÉS

- L'attractivité du master auprès d'un public étudiant venant de pays situés en dehors de l'Union européenne
- Le service de collecte de données au niveau du service institutionnel EQUiP, qui fait l'objet d'un projet afin de communiquer automatiquement les données pertinentes à la faculté pour un meilleur pilotage du master
- Un accord avec l'université de Valenciennes qui présente des opportunités de renforcement (échanges d'étudiant·e·s)
- Les besoins de recrutement de la part des pouvoirs locaux d'un profil de diplômé·e·s aux compétences transversales
- Un public adulte avec une expérience personnelle, académique et/ou professionnelle, dont les compétences peuvent être mobilisées en cours

MENACES

- Une vision à long terme du master peu développée
- Un pilotage de la qualité qui ne prend que peu en compte la qualité dans sa dimension pédagogique
- L'absence d'une politique de relève
- L'absence d'enseignants complètement dédiés au master

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Les pouvoirs locaux figurent parmi les publics recruteurs potentiels des diplômé·e·s du MPES. Leurs besoins sont axés sur des profils aux multiples expertises : droit administratif, marchés publics, RH, gestion de projets, gestion d'équipe, finances publiques, etc. Cette demande de profils transversaux est une opportunité pour les diplômé·e·s du MPES ; c'est une donnée à prendre en compte dans le pilotage de la faculté. Par conséquent, le comité invite la FWEG à questionner son programme actuel au regard de ces attentes.
- 2 Le comité invite la FWEG à entamer une réflexion sur le développement des *soft skills* des étudiant·e·s tout au long du programme. Le comité suggère comme piste d'action à la faculté de créer un portfolio des compétences de l'étudiant·e du MPES, afin de permettre une prise de conscience des compétences acquises tout au long de son cursus. Cet outil, une fois rempli par l'étudiant·e·s, lui permettrait de prendre conscience de ses apprentissages et serait une préparation idéale à un entretien d'embauche.
- 3 Ces deux premières recommandations permettraient à la FWEG de différencier son master des offres des autres universités et hautes écoles et devraient être renforcées par des actions de promotion auprès du monde socioprofessionnel. Le comité propose par exemple l'organisation de journées de réflexion sur un ou plusieurs sujets permettant aux collectivités territoriales de se projeter dans les défis de demain. Cela permettrait de mettre en avant l'expertise du corps enseignant, tout en promouvant la qualité du master proposé.
- 4 Le comité invite la FWEG à questionner les différentes finalités proposées, de s'interroger sur leur pertinence et leur intelligibilité auprès des étudiant·e·s à l'inscription et des publics recruteurs potentiels.
- 5 Vu l'internationalisation grandissante du corps étudiant et des débouchés professionnels, le comité invite la FWEG à élargir la perspective d'enseignement afin de ne pas se focaliser uniquement sur les questions belges et européennes, et de trouver des moyens d'encourager la mobilité étudiante à l'international (notamment en fonction des pays de provenance des étudiant·e·s).
- 6 Le comité invite l'UMONS à automatiser la communication des données pertinentes au pilotage du MPES du service EQuIP vers la FWEG.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Université de Mons (UMONS) est née en 2009 de la fusion entre la Faculté Polytechnique de Mons et l'Université de Mons-Hainaut. L'UMONS fait partie du Pôle hainuyer et inscrit son action dans un modèle à double articulation institutionnelle permettant de concilier à la fois des missions de proximité et des missions à plus large échelle.

L'UMONS est constituée aujourd'hui de sept facultés et trois écoles : la Faculté d'Architecture et d'Urbanisme, la Faculté de Médecine et de Pharmacie, la Faculté Polytechnique, la Faculté de Psychologie et Sciences de l'Éducation, la Faculté de Traduction et Interprétation, la Faculté des Sciences, la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion, l'École des Sciences Humaines et Sociales, l'École de Droit et l'École de Formation des Enseignants.

Le programme de master en politique économique et sociale, organisé au sein de la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion (FWEG), constitue le champ de la présente évaluation. Ce programme organisé en cours du jour propose trois finalités distinctes:

- Sociopolitique
- Gestion des collectivités territoriales
- Gestion des politiques économiques et sociales

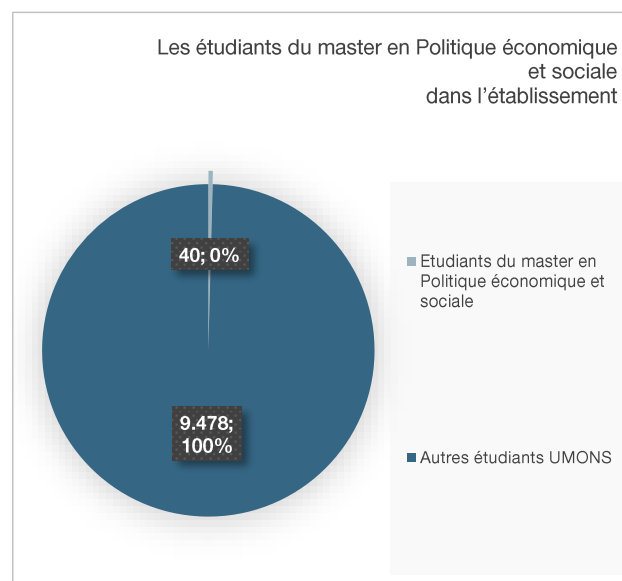
À la date de la visite du comité, des modifications du programme du MPES étaient en cours de discussion et de validation. L'évaluation du comité porte donc sur le programme tel qu'en vigueur pour l'année académique 2019 - 2020.

Le comité a rencontré deux difficultés liées à la représentativité des publics qu'il a interrogés :

- La représentativité du monde socioprofessionnel était faible puisque parmi les employe·rs·ses présent·e·s lors de la visite, seul un d'entre eux avait recruté un diplômé issu du MPES ;
- Parmi les personnes diplômées, une seule avait reçu son diplôme avant 2018. Elle était également la seule à être employée par un employeur autre que l'UMONS.

Il a donc été difficile au comité d'explorer la pertinence des compétences développées dans le master au regard des attentes d'un échantillon représentatif de représentant·e·s du monde socioprofessionnel.

Pour l'année de référence 2018-2019², le nombre d'inscrits à l'UMONS dans le master en Politique économique et sociale s'élevait à 40 étudiants, ce qui représente 14% de la population totale de ce master en Fédération Wallonie-Bruxelles (où ce master est organisé par un seul autre établissement).



² Source : établissements.

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 Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion (FWEG) est certifiée ISO 9001 depuis 2003. Cette certification recouvre les réalités évaluées par les critères 1 et 5 de l'AEQES concernant d'une part la gouvernance et politiques qualité et, d'autre part, la réflexivité et l'amélioration continue.
- 2 Dans ce cadre, la cartographie des processus de la FWEG rend compte du périmètre sur lequel le système qualité va agir. Le macro-processus programme et le manuel qualité, par exemple, précisent les actrices et acteurs concernés, les éléments d'entrée et de sortie, et les activités. Ce travail permet aux différents membres de la faculté de se référer à un mode de fonctionnement partagé et participe à la détection et à la gestion des risques.

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

- 3 La FWEG, avant la création de la « bannière » UMONS en 2009, disposait déjà d'un système de gestion de la qualité basé sur le principe de « l'orientation client » inspiré des évaluations qualité propres aux entreprises privées. La FWEG a en conséquence réfléchi et défini ses processus en mettant l'étudiant-e au centre de ses préoccupations.
- 4 L'UMONS dispose au niveau institutionnel d'un service Études, Qualité, Indicateurs et Pilotage (EQuIP) en charge de la gestion stratégique de la qualité et de la production de données pertinentes au pilotage institutionnel et facultaire. Ce service est également l'organe d'appui des facultés en ce qui concerne leurs propres démarches qualité.
- 5 La FWEG a mis en place dix groupes de travail se réunissant à intervalles réguliers en fonction des sujets à traiter. Ce mode d'organisation donne l'occasion à la FWEG d'aborder des thématiques transversales et permet d'entretenir une dynamique participative d'amélioration continue au sein de la faculté.
- 6 Le manuel qualité au niveau de l'UMONS définit les grands axes de la gestion qualité en son sein. Cette note d'orientation est opérationnalisée au travers de contrats passés entre les services généraux et la faculté sur les services proposés et les modalités de collaboration. Cette organisation rend la collaboration entre les différentes équipes fluides en clarifiant les rôles et responsabilités de chacun.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 7 Le programme du master en Politique économique et sociale (MPES) peut être révisé grâce à un processus que plusieurs parties prenantes de la faculté peuvent enclencher. Un groupe de travail facultaire « Programmes » formule des propositions sur la base d'enquêtes (par exemple, des insatisfactions collectées chez les étudiant·e·s par le biais d'un formulaire en ligne ou les évaluations des enseignements par les étudiant·e·s) et de propositions issues des enseignant·e·s. Le Comité de concertation et d'information (CCI) des étudiant·e·s est consulté automatiquement lorsqu'une proposition est formulée par le groupe de travail. Le comité confirme que l'objectif de créer un pilotage de la qualité au niveau facultaire « centré sur l'étudiant·e » est rempli sur ce point.
- 8 La FWEG s'assure de l'adéquation du programme du MPES avec les besoins du monde socioprofessionnel local au travers des contacts entretenus entre enseignants et maîtres de stage lors des stages réalisés par les étudiant·e·s du bloc 2. Il s'agit d'un canal d'information direct et informel permettant la remontée des attentes du monde socioprofessionnel vers la faculté.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 9 La FWEG organise la communication à destination des étudiant·e·s des décisions prises suite à des insatisfactions et des propositions d'amélioration. Le comité évalue positivement cette initiative qui permet aux étudiants de prendre conscience de l'utilité des canaux de communication mis en place par la FWEG pour faire remonter leurs difficultés.
- 10 La FWEG est consciente de l'importance de faciliter l'accès des étudiant·e·s du MPES aux initiatives lancées pour l'amélioration de la qualité du master. En ce sens, un projet de séance d'information « Qualité » est prévu, à destination des primo-inscrit·e·s du MPES lors desquelles seront communiqués les résultats de l'enquête de satisfaction et les actions prises en conséquence.
- 11 L'UMONS utilise une solution digitale de gestion et de diffusion des horaires appelée Hyperplanning. Cet outil recueille un haut taux de satisfaction de la part des étudiant·e·s dans les évaluations réalisées par l'université.
- 12 Des organes de représentation consultatifs existent afin de relayer des informations et demandes auprès des organes de décision facultaires et institutionnels : PERSCIF pour le personnel scientifique facultaire et CCPATO pour le personnel administratif, technique et ouvrier.

RECOMMANDATIONS

- 1 La FWEG maîtrise son pilotage organisationnel. La mise en place d'une gestion par processus et la gestion transversale des projets d'amélioration continue sont deux initiatives permettant de combiner stabilité et réactivité. Le comité invite la FWEG à envisager les actions d'amélioration continue du MPES reprise dans le présent rapport en se reposant sur cette organisation à haute valeur ajoutée.
- 2 La collecte des attentes du monde socioprofessionnel se fait actuellement au travers d'une enquête de satisfaction des accueillant·e·s en stage depuis 2011-2012 pour l'ensemble des cursus organisés par la faculté. Le comité invite à une réflexion sur l'envoi de ce questionnaire à un public plus large comprenant, par exemple, les organismes ayant recruté d'ancien·ne·s étudiant·e·s du MPES.
- 3 Le comité soutient le projet consistant à organiser une séance d'information « Qualité » en première année de MPES. Celle-ci permettra aux étudiant·e·s de prendre connaissance des initiatives qualité au sein de la FWEG et mettra en lumière l'impact des différentes initiatives de consultation étudiante.

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 Le comité constate, à travers les différents entretiens menés, qu'il est relativement facile aux étudiant·e·s de trouver un stage durant les études, ou un emploi une fois celles-ci achevées. Le MPES et, plus généralement, la FWEG, bénéficient d'une reconnaissance positive auprès du monde socioprofessionnel local. Le service Alumni réalise annuellement une enquête à destination des diplômés de l'UMONS relative à l'insertion professionnelle. Les résultats de l'enquête sont transmis à chaque faculté et permettent d'avoir des informations pertinentes par rapport à l'insertion professionnelle des diplômé·e·s.
- 2 Le Conseil de gouvernance est l'organe stratégique où le monde socioprofessionnel est consulté quant à la pertinence du programme. Celui-ci est principalement constitué de représentant·e·s belges. Or, le MPES attire un public international dont les horizons professionnels et les aspirations dépassent les frontières belges et européennes.
- 3 Les débouchés potentiels sont bien distincts pour un·e diplômé·e d'une finalité « Gestion des collectivités territoriales » comparés à ceux d'un diplômé·e d'une finalité « Gestion des politiques économiques et sociales » ou « Sociopolitique ». Or, cette différence se lit mal dans les programmes. Par exemple, l'unité d'enseignement (UE) « Management des politiques locales » fait partie des enseignements obligatoires en bloc 2 propres à la finalité « Gestion des politiques économiques et sociales ». Le comité s'interroge sur ce choix alors qu'une finalité « Gestion des collectivités territoriales » existe.
- 4 Les compétences comportementales sont importantes pour les publics recruteurs potentiels et plus particulièrement pour la finalité « Gestion des collectivités territoriales », dont les diplômé·e·s peuvent potentiellement prétendre à un poste de gestionnaire d'équipe dès leur sortie de l'université.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 5 Malgré une reconnaissance positive de la FWEG auprès du monde socioprofessionnel local, le master reste peu visible des publics recruteurs potentiels au sein des secteurs privé et public.
- 6 Le comité regrette le peu de clarté des programmes présentés sur le site web de la FWEG. La différence entre les programmes en fonction de leur finalité n'apparaît pas clairement et ne facilite pas la comparaison. Le site de l'UMONS reprend la même liste de débouchés pour les

trois finalités du master. Ce manque de précision participe à la confusion entre les trois finalités proposées.

- 7 Le comité a pris connaissance d'un prospectus promotionnel où le parcours professionnel d'un·e diplômé·e du MPES est explicité. Cette excellente initiative permet aux étudiant·e·s intéressé·e·s par le MPES de prendre conscience des finalités professionnelles du MPES.

RECOMMANDATIONS

- 1 La FWEG a pour objectif de positionner le MPES dans l'offre de formation des établissements supérieurs. Selon le comité, plusieurs axes de réflexion pourraient nourrir les futures actions de la faculté afin de remplir cet objectif :
 - la pertinence des trois finalités actuellement proposées ;
 - le cas échéant, les besoins de recrutement d'enseignant·e·s à la suite de la refonte des finalités proposées ;
 - les compétences particulières à développer dans chaque finalité du MPES au regard des attentes du monde socioprofessionnel et des étudiant·e·s ;
 - les débouchés de chaque finalité ;
 - etc.
- 2 La demande de profils transversaux, de la part des pouvoirs locaux, constitue une opportunité pour les diplômé·e·s de la spécialité « Gestion des collectivités territoriales » du MPES. Il s'agit d'une donnée importante dans le cadre de l'amélioration continue du master. Le comité invite la FWEG à renforcer ses actions afin de mieux mettre en avant les atouts de cette spécialité du MPES auprès des publics recruteurs potentiels.
- 3 Le comité soutient l'initiative de la FWEG de mettre la question de la pertinence du MPES à l'agenda du prochain Conseil de gouvernance. De manière générale, il invite la faculté à entamer une réflexion sur la meilleure manière de solliciter l'avis du monde socioprofessionnel quant à la qualité du programme de MPES afin d'évaluer la pertinence des différentes finalités, et leur écho en son sein.
- 4 Le comité estime également qu'au moins la finalité « Gestion des collectivités territoriales » a des spécificités que les autres n'ont pas. Comme cette dernière est particulièrement intéressante pour les étudiant·e·s souhaitant développer une carrière dans les pouvoirs locaux, une présentation claire des débouchés qui leur sont accessibles sur les différentes plateformes communicationnelles serait bienvenue.
- 5 Le comité suggère de mener une réflexion spécifique concernant les *softs skills* que les diplômé·e·s de la finalité « Gestion des collectivités territoriales » développeront pour prétendre à un poste de gestionnaire d'équipe à la sortie de leur études. Cette réflexion permettrait de déterminer les actions nécessaires pour les développer durant les études et pouvoir attester leur acquis.
- 6 Étant donné le caractère international croissant des étudiant·e·s du MPES et de leurs aspirations, le comité suggère de réfléchir à une plus grande représentativité des milieux professionnels étrangers, principalement des pays d'origine des étudiant·e·s, au sein du Conseil de gouvernance. Si cette proposition est jugée comme difficilement implémentable, le comité invite la FWEG à mettre en place d'autres actions qui remplissent le même objectif.

- 7 Aucune des trois finalités offertes par le MPES n'a pour objectif explicite de développer des compétences sur les politiques économiques et sociales telles qu'elles existent en dehors de la Belgique ou de l'UE. Le comité est d'avis, au vu de la proportion croissante d'étudiant·e·s issus de pays situés en dehors de l'Union européenne, qu'une réévaluation de ce choix pourrait être opportune. Cette réflexion pourra d'ailleurs se nourrir de la source d'information cruciale que constitue l'enquête à destination des diplômé·e·s menées par le service Alumni de l'université.
- 8 Cette dernière recommandation devra s'accompagner, si la FWEG choisissait de la suivre, d'une réflexion sur le développement de compétences communicationnelles en langues étrangères des étudiant·e·s de cette finalité.
- 9 Le comité suggère de profiter de son excellent réseau afin d'améliorer la visibilité du master à l'extérieur. La FWEG pourrait inviter les milieux employant leurs diplômé·e·s, les organismes accueillant leurs stagiaires et des vacataires à jouer un rôle d'ambassadeur du MPES.
- 10 Une piste à envisager afin de mobiliser les représentant·e·s du monde socioprofessionnel autour du MPES, serait d'organiser des actions de promotion (conférence, atelier de réflexion, etc.) autour d'une problématique particulièrement prégnante. Cela permettrait de mettre en lumière l'expertise de la FWEG sur ces questions.

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

- 1 Le comité constate qu'aussi bien le corps étudiant que professoral a de la peine à formuler clairement les compétences spécifiques que le MPES apporte pour s'intégrer au marché de l'emploi.

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

- 2 En 2018-2019, parmi les 21 personnes qui ont commencé le MPES, 9 d'entre elles, soit un peu moins de la moitié, sont âgées de 26 ans ou plus. Cette hétérogénéité est une richesse que le comité souhaiterait voir plus clairement valorisée dans les dispositifs d'enseignement. De plus, la mobilisation de l'expérience académique, professionnelle et personnelle est un levier motivationnel important du public adulte en formation.
- 3 Le partenariat avec l'Université Polytechnique Hauts-de-France (Valenciennes) est intéressant et est actuellement activé dans le cadre d'échanges de personnel académique et de l'organisation de journées d'études à destination des étudiants (environ 2 journées d'études/an). Cependant, il n'existe pas encore un volet « Erasmus + » dont les étudiant-e-s pourraient bénéficier.
- 4 Les outils numériques sont de plus en plus intégrés dans les pratiques pédagogiques. Cette pratique d'enseignement permet notamment de développer l'autonomie des étudiant-e-s dans leurs apprentissages.
- 5 Le mémoire fait l'objet d'une attention particulière. Une formation sur le logiciel de gestion bibliographique ZOTERO est proposée et les activités liées à la formation « à » et « par » la recherche sont utiles pour la préparation de ce travail, notamment la lecture d'articles scientifiques. Des publications en lien avec certains mémoires ont lieu, les procédures à ce propos étant informelles.

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

- 6 Le comité s'interroge sur le lien établi par la FWEG entre l'objectif de baisse de charge de travail des étudiant·e·s et l'action de digitalisation de certains enseignements. Indépendamment de la flexibilité qu'apporte ce dispositif, le comité est d'avis que cette action pourrait avoir un impact nul ou contraire aux objectifs définis par la FWEG concernant la charge de travail chez les étudiant·e·s. En effet, ces derniers devront investir le temps économisé par la disparition de certains cours en présentiel dans une étude individuelle. Le gain de temps généré par le retrait de certains cours en présentiel se voit donc annulé par la nécessité d'un engagement plus important des étudiant·e·s. durant leur temps libre.

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

- 7 Les méthodes d'évaluation utilisées par le corps enseignant sont multiformes. L'évaluation formative que permet notamment Moodle est utilisée par certain·e·s enseignant·e·s.

RECOMMANDATIONS

- 1 Comme il existe déjà au sein de la FWEG des initiatives d'évaluation formative sous forme de classes inversées, le comité invite la FWEG à promouvoir auprès du corps enseignant ce type de pratiques pédagogiques qui sont tout à fait adaptées à un public adulte et qui favorisent le développement de *soft skills* évoqués dans le critère 2.
- 2 L'élaboration d'un portfolio est une piste d'amélioration, notamment dans une perspective d'individualisation des parcours, mais également pour favoriser la prise de conscience des étudiant·e·s quant aux compétences acquises tout au long de leur cursus.
- 3 Le comité invite la FWEG à renforcer son partenariat avec l'Université Polytechnique Hauts-de-France (Valenciennes) avec des projets d'échanges pouvant bénéficier, entre autres publics, aux étudiant·e·s du MPES.
- 4 Le comité suggère d'inviter à la réunion de début de cycle prévue dans le plan d'action les professeur·e·s du MPES pour renforcer la coordination des enseignements. Il s'agira d'un moment privilégié pour que les enseignant·e·s puissent se connaître et présenter les contenus de leurs enseignements afin de favoriser une cohérence pédagogique.

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 Le MPES se prépare au départ à la retraite de deux membres importants de la faculté et considère ce départ conjoint comme un risque.
- 2 Le comité remarque l'absence d'un dispositif de formation spécifiquement centré sur les modalités pédagogiques de l'enseignement aux adultes dont les enseignant·e·s du MPES pourraient profiter.

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

- 3 Si la FWEG veut augmenter le nombre d'étudiant·e·s du MPES dans les années à venir, comme repris dans son plan d'action, la gestion des locaux peu nombreux est un point d'attention important.
- 4 La bibliothèque manque d'espace de travail pour les étudiant·e·s. Des travaux sont actuellement en cours afin de le leur fournir.

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

- 5 S'agissant d'un master orphelin, le comité souligne la pertinence de mettre en place, comme prévu dans le plan d'action, une séance d'information à destination des étudiant·e·s nouvellement inscrit·e·s.
- 6 Les initiatives de partage d'informations aux étudiant·e·s quant aux services de soutien de l'université sont peu développées au niveau du MPES.
- 7 Le Service d'Appui Pédagogique (SAP) propose une offre de formation pertinente qui répond à la fois aux attentes des enseignant·e·s et participe aux objectifs de la FWEG (par exemple une formation sur la digitalisation des enseignements).
- 8 Une campagne générale « 100% respect » a été organisée au niveau institutionnel. Le comité salue cette initiative et suggère de renforcer les actions de prévention spécifiques concernant

le harcèlement et le mobbing notamment lors des stages afin d'assurer un cadre optimal aux étudiant·e·s.

- 9 Les étudiant·e·s des différents bacheliers de l'UMONS ont accès à un nombre important d'initiatives veillant à faciliter leur intégration dans l'enseignement supérieur et à les informer sur les différents services mis à leur disposition. Cette situation contraste avec celle des étudiant·e·s du master évalué qui, pour une grande partie d'entre eux, ne sont pas issu·e·s d'un programme organisé par l'UMONS. Le comité tient à souligner l'importance d'une communication complète sur les services dont peuvent disposer les étudiant·e·s afin de favoriser leur réussite.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 10 La collecte de données sur les parcours d'études est réalisée de manière automatisée au niveau institutionnel, mais la diffusion des résultats à la faculté est effectuée à la demande et n'est pas systématique.
- 11 Les données sur l'insertion professionnelle sont collectées par le service Alumni de l'UMONS via une enquête à destination des diplômé·e·s relative à leur insertion professionnelle. L'exploitation de ces données pourraient être approfondie afin de permettre un meilleur pilotage de la qualité du MPES.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité recommande de saisir l'opportunité du départ des deux membres importants du corps enseignant pour redéfinir les postes vacants en fonction des objectifs à moyen et long termes du MPES, par exemple en prenant en compte l'internationalisation croissante des étudiant·e·s lors des décisions d'engagement de professeur·e·s invité·e·s.
- 2 Sur base du constat d'un public étudiant adulte avec un bagage académique et professionnel dans certains cas, le comité invite la FWEG à préparer au mieux son équipe enseignante aux besoins et stratégies d'apprentissage de ce profil. Il pourrait être intéressant que ceux-ci soient présentés à l'équipe enseignante, dans le cadre d'une formation par exemple, afin de lancer une réflexion sur les méthodes pédagogiques les plus pertinentes à privilégier.
- 3 Le comité propose au SAP de réfléchir à une offre de formation en pédagogie universitaire encore mieux adaptée au public en mobilité, vu le public international du MPES, et au public en retour en formation, à l'image des personnes qui bénéficient de VAE.
- 4 Le comité invite l'UMONS à systématiser la communication des données entre le niveau institutionnel et facultaire. L'accès facilité aux données devrait favoriser l'autonomie de la gestion de la qualité au niveau facultaire et sa réactivité face à des mouvements de fond.
- 5 L'accès aux informations relatives aux parcours académique et professionnel des étudiant·e·s ayant bénéficié d'une VAE permettrait aux enseignant·e·s de se reposer sur les expériences de certain·e·s étudiant·e·s pour enrichir leurs enseignements. Ici aussi, le comité invite à la systématisation de cet accès.

- 6 Dans l'optique de l'approche « client » souhaitée par la FWEG, le comité suggère d'évaluer si les aides prévues pour les personnes entrant dans le MPES sont adaptées aux besoins des étudiant·e·s internationaux.
- 7 Le comité invite la FWEG à recueillir des données afin de mieux cerner les principaux secteurs de recrutement, les niveaux des postes obtenus, les délais avant le premier emploi, la stabilité du poste, etc. Ces données, combinées avec les canaux de communication informels avec les maîtres de stage, permettront d'évaluer la pertinence du master dans le temps.
- 8 Le comité suggère à la FWEG de mettre en place une communication complète à destination des étudiant·e·s du MPES dès leur arrivée concernant les dispositifs d'aide à la réussite qui leur sont disponibles.

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 La Commission d'autoévaluation était composée de membres du personnel académique, scientifique et PATO, ainsi que du corps étudiant. Le comité relève l'absence de membres du monde socioprofessionnel dans ce groupe de travail, alors que la mise à l'emploi des personnes diplômées du MPES est un de ses objectifs stratégiques.
- 2 Le comité estime que certains aspects de ce dossier donnent une image plus descriptive que réflexive sur le programme.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 3 L'analyse SWOT reprise dans le dossier d'autoévaluation est le fruit d'un exercice participatif.
- 4 Les points repris dans l'analyse SWOT sont à la fois concis et précis.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 5 L'analyse SWOT et les analyses conduites à la lumière des cinq critères de l'AEQES ont mené à des propositions d'actions pertinentes. Le comité souligne la maîtrise de l'exercice par la FWEG.
- 6 Le plan d'action présenté dans le dossier d'autoévaluation est complet et démontre un réel savoir-faire de la part de la Commission d'autoévaluation, même si les remédiations envisagées à ce stade ne sont pas encore suffisamment concrètes.

RECOMMANDATION

- 1 Afin de compléter les initiatives d'évaluation entreprises jusqu'alors par la FWEG, les grandes tendances détectées dans le présent rapport devront faire l'objet d'une analyse et de propositions d'actions complémentaires au plan d'action présenté dans le dossier d'autoévaluation.

Conclusion

La FWEG maîtrise son pilotage organisationnel. La mise en place d'une gestion par processus, d'une gestion transversale des projets d'amélioration continue, ainsi que la création et le suivi d'un plan d'action détaillé font partie de ses forces, elles-mêmes reconnues à travers la certification ISO 9001. Le comité a donc pris le parti d'inscrire son intervention dans une philosophie d'amélioration continue déjà bien intégrée par la FWEG.

Depuis plusieurs années, le MPES accueille des cohortes étudiantes plus internationales. Cette évolution doit être prise en compte afin d'améliorer le programme du MPES. Une autre piste de réflexion concerne les finalités actuelles du MPES, qui ne sont pas clairement distinguées, que ce soit au niveau des débouchés présentés, des cours de spécialisation proposés ou des compétences particulières développées.

La pertinence du MPES au regard des besoins du monde socioprofessionnel est un autre axe d'amélioration continue pour la FWEG. En plus de la consultation du Conseil de gouvernance sur cette question, le comité invite la FWEG à collecter des données sur l'évolution des besoins du monde socioprofessionnel national et international afin de nourrir son pilotage de la qualité.

Le comité invite la FWEG à intégrer les analyses et les recommandations du présent rapport dans ses actions d'améliorations continues afin de définir le MPES tel qu'envisagé à moyen et long termes, et de continuer à soutenir l'excellent travail des équipes de la faculté.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation
**Sciences politiques, gestion
 publique et sciences
 administratives**
 2019-2020

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

La Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion de l'UMONS remercie vivement les experts mandatés par l'AEQES pour le travail d'analyse du programme du MPES et de son organisation. Cette approche complète l'ensemble des démarches entreprises par la Faculté dans le cadre de sa politique qualité et lui permet d'affiner son positionnement. Divers axes repris dans le rapport avaient déjà été pointés par la Faculté elle-même et plusieurs actions sont d'ores et déjà entamées.

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

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

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

Chantal Scoubeau, Doyen de la Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion

Nom et signature du coordonnateur de l'autoévaluation

Julien Vandernoot, Responsable Qualité de la Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion

¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).
² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.