



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

RAPPORT D'ÉVALUATION

Cluster Électricité et mécanique

Bachelier en Électromécanique

Institut Supérieur Industriel de
Promotion Sociale (ISI PS)

Jean-Pascal Cambronne
Cédric Boey
Albert Derbaix
Fariba Moghaddam
Emilien Scailteur

25 juin 2019

Table des matières

Électricité et mécanique : Institut Supérieur Industriel de Promotion Sociale	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 son programme	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	12
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés	13
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme.....	14
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée) ...	14
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	14
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.....	15
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue.....	17
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	17
Dimension 5.2 : Analyse SWOT.....	17
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi	17
Conclusion	19
Droit de réponse de l'établissement	20

Électricité et mécanique : Institut Supérieur Industriel de Promotion Sociale

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*¹ Électricité et mécanique. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 15 et 16 novembre 2018 à l'Institut Supérieur industriel de Promotion Sociale sur l'implantation de Charleroi, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, pour évaluer le bachelier en Électromécanique.

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 neuf membres du personnel, quatorze étudiants, deux diplômés et deux 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 ses programmes. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité²

- Jean-Pascal Cambronne, expert pair et président du comité
- Cédric Boey, expert de l'éducation
- Albert Derbaix, expert de la profession
- Fariba Moghaddam, experte paire
- Emilien Scailteur, expert étudiant

¹ 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 (consulté le 17 avril 2019).

² 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

- Engagement des enseignants et de l'équipe administrative
- Une conscience claire des objectifs qualité et de leur suivi
- Reconnaissance de la compétence technique des enseignants par les étudiants

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Manque d'infrastructures et d'équipements
- Peu de lien avec les industriels et le milieu socio-économique
- Peu de visibilité de l'établissement
- Peu de consultation des étudiants

OPPORTUNITÉS

- Futur développement potentiel dans le cadre local (mutualisation avec d'autres établissements)
- Innovation pédagogique concrétisée (prix e-learning, inspection inversée)
- Présence et apport du CTA et Technofutur ;
- Pertinence du programme d'étude répondant à un besoin réel du monde socio-professionnel

MENACES

- Forte dépendance vis à vis des CTA et Technofutur
- Manque d'autonomie dans le dossier pédagogique
- Surcharges importantes des étudiants
- De nombreuses tâches administratives qui incombent à l'équipe pédagogique

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

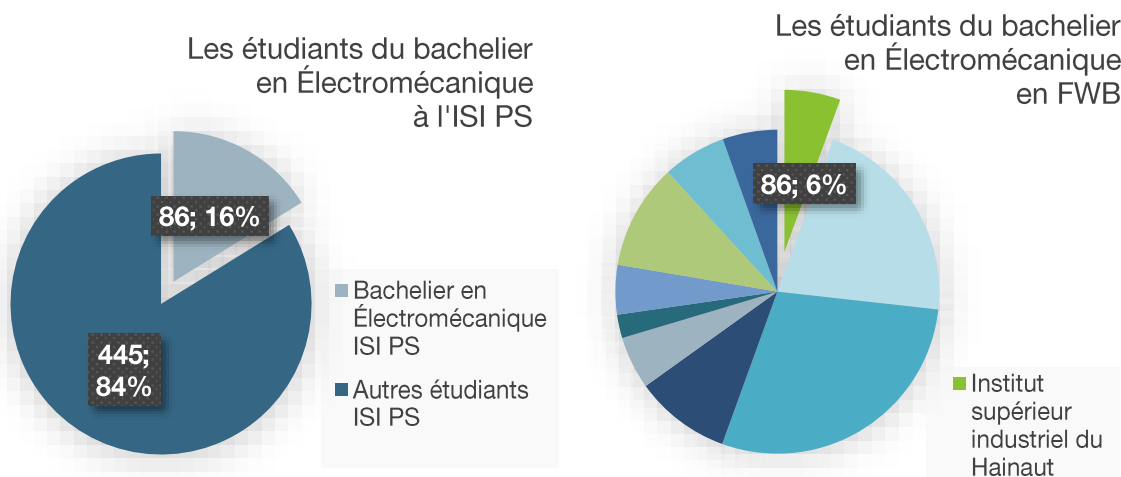
- Améliorer la professionnalisation de la formation
- Développer le réseau d'anciens étudiants et les interactions avec les industriels (visites d'entreprise, conférences, etc.)
- Améliorer la visibilité de l'établissement (site internet, réseaux sociaux, etc.)
- Veiller à ne pas alourdir la charge de travail des étudiants, et à en assurer une meilleure répartition
- Hiérarchiser les dimensions stratégiques et les opérationnaliser en lignes d'action prioritaires et structurées

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Supérieur Industriel de la Province de Hainaut de Promotion Sociale (ISI PS) est localisé à Charleroi. Son Pouvoir Organisateur est la Province de Hainaut, elle-même affiliée au réseau CPEONS (Conseil des Pouvoirs Organisateur de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné). L'ISI PS est une composante de l'Université du Travail (UT), laquelle regroupe, entre autres, cinq établissements d'enseignement de promotion sociale, parmi lesquels l'ISI PS est le seul à se dédier aux secteurs technique et industriel.

L'ISI PS organise sept bacheliers techniques (Chimie, Construction, Informatique, Électronique, Électromécanique, Sciences industrielles et Techniques graphiques) ainsi que trois masters en Sciences de l'ingénieur industriel (finalités Chimie, Électronique, et Électromécanique). L'établissement ayant décidé de fermer le bachelier en Électronique en 2018-2019, ce rapport ne visera donc que le bachelier en Électromécanique.

En 2016-2017, 86 étudiants sont inscrits au bachelier en Électromécanique, orientation électromécanique et maintenance, sur un total de 531 inscrits à l'ISI PS, soit 16 % des effectifs. Ces 86 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.



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

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement

- 1 L'établissement propose des formations de master et de bachelier. L'enseignement de Promotion Sociale qu'il dispense constitue un enseignement à part entière au même titre qu'en université ou en haute école, et qui s'adresse avant tout à des adultes dans le cadre de la formation tout au long de la vie.
- 2 La gouvernance de l'établissement est assurée par un personnel de direction entouré d'une équipe administrative. Son pilotage est encadré, et parfois limité, par la structure en gigogne des différents niveaux de pouvoir auxquels il est inféodé.
- 3 L'établissement ne possède pas de plan stratégique clairement défini. Il est toutefois inscrit dans un vaste programme local visant à la mise en place d'un centre d'excellence autour d'un campus technologique et scientifique impliquant de nombreux autres partenaires locaux, la ville de Charleroi et la province du Hainaut. Ce projet vise à développer un pôle d'activités centré sur l'enseignement supérieur, la formation, la recherche scientifique et la promotion des métiers scientifiques et techniques.

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

- 4 Depuis plusieurs années, l'établissement est engagé dans une démarche qualité dans ses pratiques administratives et pédagogiques. Cette démarche est animée par un coordinateur qualité interne à raison d'un quart temps pour l'ensemble des sections.
- 5 Plusieurs sections de l'établissement ont fait l'objet d'évaluation et d'évolution dans les pratiques pédagogiques et organisationnelles. L'établissement a réalisé des autoévaluations et des analyses croisées de ces programmes par la mise en place d'enquêtes coordonnées par des commissions d'évaluation interne (CEI).
- 6 Pour la section évaluée, la CEI est mise en place. La direction a organisé des réunions d'information en soutien au coordinateur Qualité. Des enquêtes de satisfaction ont été élaborées et transmises aux enseignants et aux étudiants, desquelles déboucheront des plans d'action.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 7 Un référent pédagogique par section a été nommé peu de temps avant la venue du comité des experts. Les résultats et les gains apportés à l'organisation du bachelier en Électromécanique n'ont pas pu faire l'objet d'une évaluation précise. Néanmoins, cette nomination répond à un besoin de l'équipe pédagogique aussi bien pour assurer sa cohésion que pour entretenir la cohérence du programme.
- 8 Dans leur ensemble, les programmes n'évoluent guère au cours du temps. Ils sont définis à travers les dossiers pédagogiques imposés par les groupes de travail de l'enseignement de promotion sociale. Leur révision nécessite la mise en place de procédures dont la lourdeur est pour partie à l'origine de cet immobilisme.
- 9 Actuellement, malgré la mise en place de grilles, les modes d'évaluation des enseignements par les étudiants sont plutôt informels. Aucune procédure officielle et informatisée ne permet d'objectiver leurs remarques et suggestions. Dès lors, leurs réclamations se heurtent à un manque de réactivité générant de la frustration dans leurs rangs.
- 10 Les industriels et acteurs du monde socio-économique ne prennent pas part à la définition du programme d'enseignement et des modes d'apprentissage au niveau de l'établissement.
- 11 Les étudiants ne sont associés à aucun organe structurel de concertation ou de consultation.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 12 La dépendance de l'établissement à la Province constitue un frein dans le partage d'informations utiles ou importantes, tant pour des aspects pédagogiques que pratiques, aux enseignants.
- 13 Les différents renseignements essentiels aux étudiants leurs sont communiqués soit par le site internet pour des informations pérennes (concernant les stages par exemple), soit par courrier électronique pour des informations plus urgentes (permutation d'enseignants par exemple).
- 14 Il existe au niveau de chaque section, un éducateur référent pour guider chaque étudiant dans ses démarches administratives.

RECOMMANDATIONS

- 1 Construire le plan stratégique de l'établissement en hiérarchisant les dimensions stratégiques et opérationnelles. Développer des lignes d'action prioritaires et structurées.
- 2 Assurer la pérennité de la démarche qualité.
- 3 Développer des outils de communication variés, sécurisés, durables, et adaptés aux contenus et aux destinataires. Garantir l'exactitude et la clarté des informations qu'ils permettent de partager.
- 4 Développer le contact et l'interaction avec le tissu industriel et économique.

- 5 Utiliser les questionnaires de satisfaction développés pour le rapport d'autoévaluation afin de mettre en place un système standard et informatisé d'évaluation des enseignements.

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 La formation proposée par l'établissement répond au décret en vigueur dans l'organisation de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française.
- 2 Le programme est pertinent et répond à un besoin évident du monde professionnel : il s'agit d'un métier en pénurie et les possibilités d'insertion professionnelle sont nombreuses. Dans ce contexte favorable, la section électromécanique bénéficie d'une forte attractivité. Cependant, celle-ci n'est pas exploitée à son plein potentiel par l'établissement, dont la politique de recrutement gagnerait à être plus offensive.
- 3 Le comité des experts a pu rencontrer deux représentants du monde professionnel. Néanmoins, ceux-ci n'avaient pas de lien direct avec le bachelier en Électromécanique. Ils ont évoqué des collaborations avec l'établissement, dans le cadre d'offre de stages notamment, mais uniquement pour la formation d'ingénieur industriel.
- 4 Pour chaque UE de la section, un dossier pédagogique contient le programme, les acquis d'apprentissage et la liste des capacités à faire assimiler aux étudiants pour y parvenir. Ces différentes exigences s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale.
- 5 L'ancrage local n'est pas développé dans ses pleines capacités et l'établissement collabore peu avec le monde socio-professionnel dans l'appréciation de la pertinence du programme d'enseignement.
- 6 Les anciens diplômés de l'établissement ne sont pas consultés. Des initiatives visant la création d'un réseau d'alumni ont été organisées mais rencontrent peu de succès et peinent à être pérennisées. Le contexte des cours du soir, inhérent à la promotion sociale et pour le public auquel ils sont destinés, est peu propice au développement d'un sentiment d'appartenance à l'établissement.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 7 Le site internet de l'institut offre un éventail d'informations à propos du bachelier en Électromécanique et des opportunités professionnelles qu'il ouvre à ses diplômés. Il présente également la grille horaire et l'organigramme de la section. Toutefois, des renseignements essentiels, comme la durée minimale des études (trois ans et demi), sont erronés et source de confusion concernant l'organisation du cursus. Par ailleurs, la hiérarchisation des informations est à revoir et l'aspect général du site ne renvoie pas une image moderne de l'école.

- 8 Un vecteur de communication externe de la formation est concrétisé par l'usage de réseaux sociaux, et Facebook en particulier. Mais d'une part, la page associée à cette présentation n'est pas propre à la section, et d'autre part, est assez peu alimentée et se révèle assez pauvre en contenu d'information.
- 9 La communication externe de l'établissement manque de volontarisme envers les entreprises locales et régionales. De ce fait, l'établissement est peu visible auprès de celles-ci.

RECOMMANDATIONS

- 1 Conforter l'ancrage de la formation dans l'environnement industriel. Le comité des experts recommande vivement à l'établissement d'investir dans le développement de réseaux et de partenariats avec le milieu industriel. Les bénéfices attendus de cette politique d'ouverture sont multiples : renforcement de l'offre de stages, formation continuée des enseignants, insertion professionnelle des diplômés, mise à disposition d'équipements, opportunités d'investissements, meilleure visibilité de l'établissement, développement de *soft skills* chez les étudiants, ancrage des apprentissages, etc.
- 2 Améliorer la communication externe. Le comité des experts propose à l'établissement de réfléchir à une véritable campagne de recrutement et d'inclure, dans sa réflexion sur la communication, la dimension d'identification du/des public(s) cible(s) et de contenus et supports différenciés.
- 3 Le comité des experts recommande la constitution d'un réseau d'anciens, notamment en pérennisant les actions déjà menées comme la fête de remise des diplômes. L'établissement pourrait par ailleurs profiter de l'entretien de ce réseau d'anciens pour interroger, de manière régulière, la pertinence de son programme.
- 4 Afin de garantir sa visibilité aux yeux du monde socio-professionnel et de potentiels futurs étudiants, il est nécessaire que l'établissement cultive son identité. La localisation au sein du futur pôle de compétences, le patrimoine, l'accès au CTA, les cours en soirée, les débouchés offerts par la formation sont autant de spécificités autour desquelles le bachelier en Électromécanique de l'ISI PS peut se construire une image dynamique et positive.
- 5 Assurer une meilleure communication sur la durée totale des études de bachelier en Électromécanique au sein de l'établissement (trois ans et demi) en y incluant les périodes de stage et d'épreuve intégrée.

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 Les acquis d'apprentissage des unités d'enseignement sont définis dans les dossiers pédagogiques. Ces acquis couvrent la partie théorique et la partie pratique des enseignements. Ils ne sont communiqués aux étudiants qu'à travers les fiches pédagogiques. Ces fiches n'étant actuellement pas consultées de manière fréquente par les étudiants, la diffusion des acquis d'apprentissage est insuffisante.
- 2 La rédaction des fiches pédagogiques de chaque unité d'enseignement est confiée aux enseignants responsables de leur organisation. Le contenu des dossiers pédagogiques en constitue le socle, mais est parfois difficile à appréhender.
- 3 La modification de ces acquis d'apprentissage est tributaire d'une procédure administrative très lourde.

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

- 4 Chaque partie de programme est élaborée en silo avec comme résultat des enseignements assez cloisonnés et manquant singulièrement de transversalité. Les étudiants n'ont pas la vision globale du programme d'enseignement.
- 5 Les 20% d'autonomie³ dont dispose l'enseignant sont laissés à l'appréciation de celui-ci pour faire évoluer son enseignement comme il le souhaite.
- 6 L'entretien de la cohésion du programme à travers les activités d'apprentissage au sein des différentes UE est confié au coordinateur pédagogique de la section. L'établissement a obtenu en mai 2018 des périodes afin de développer des séquences de *blended learning* (ou apprentissage hybride). Il s'agit d'un dispositif pédagogique qui alterne des phases d'apprentissage présentielles et des phases de formation en ligne. Même si cette initiative reste un cas isolé, cela démontre une volonté de l'école de se donner les moyens pour développer des innovations pédagogiques.
- 7 L'équilibre entre enseignement théorique et enseignement pratique constitue un point de vigilance. L'établissement ne disposant pas de locaux propres dédiés aux laboratoires, l'organisation des travaux pratiques est tributaire de l'accessibilité à

³ La part d'autonomie est le nombre de périodes utilisées par l'établissement (en général 20% de la somme des périodes de cours de l'UE) pour rencontrer des approches ou des besoins spécifiques, adapter temporairement l'UE aux évolutions immédiates ou contribuer à couvrir le contenu minimum de l'UE, voir <http://www.enseignement.be/index.php?page=27160&navi=3669> (consultée le 18 avril 2019).

différents centres de compétences. Or, celle-ci ne peut être garantie. Dès lors, les étudiants ne bénéficient pas de suffisamment d'opportunités de mise en application de leurs connaissances.

- 8 De plus, les modalités pédagogiques ne laissent pas suffisamment d'autonomie aux étudiants.
- 9 L'épreuve intégrée est un facteur important d'abandon. Afin de mieux encadrer et préparer les étudiants, cette épreuve fait l'objet d'un suivi soutenu par des prises de rendez-vous réguliers entre les étudiants et les enseignants. Cependant, la réussite de cette épreuve reste dépendante de compétences non techniques comme, par exemple, l'écriture de rapports ou la gestion de projet. Ces compétences ne sont peu ou pas travaillées durant le reste du cursus.
- 10 Durant le stage en entreprise, l'étudiant ne reçoit pas de visite d'un ou des enseignants du cursus, cet encadrement étant très faible en nombre de périodes allouées, voire insuffisant pour permettre ce suivi.
- 11 Le dossier pédagogique du bachelier mentionne certaines compétences non spécifiquement techniques (supervision de ligne de production ou l'utilisation de moyens de gestion et de communication relationnelles les plus appropriées par exemple). Peu de cours travaillent le développement des compétences nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

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

- 12 La formation s'étend sur une durée globale de trois ans et demi, en prenant en compte la durée du stage d'insertion professionnelle et la durée de l'épreuve intégrée. Cette information sur la durée globale n'est portée à la connaissance de l'étudiant que très tardivement dans sa scolarité et peut constituer un obstacle à la poursuite d'études en master qui, en incluant une année passerelle, conduit à des durées d'études très longues.
- 13 Par le passé, certaines UE étaient organisées à un rythme biennal. Désormais, elles sont ouvertes chaque année. Cet aménagement améliore sensiblement l'accessibilité du bachelier et embrasse la philosophie modulaire de l'Enseignement de Promotion Sociale, les étudiants disposant d'une marge de manœuvre plus large facilitant l'organisation de leur cursus. Par ailleurs, ce changement a permis un désengorgement des laboratoires.
- 14 Le travail demandé aux étudiants et le taux de présence ne sont pas homogènes au cours des trois années de formation. Le nombre de demi-journées d'activités pédagogiques présentielles peut varier de 2 demi-journées par semaine pour les périodes « creuses » jusqu'à 6 demi-journées (plage de 3 h 30) en périodes « pleines ». Ceci constitue une lourde charge pour un public d'étudiants qui, dans le cadre de la promotion sociale, doit mener de front une activité professionnelle et une vie de famille.

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

- 15 Les dispositifs et méthodes d'évaluation des acquis d'apprentissage sont communiqués à travers les fiches pédagogiques.
- 16 Pour le stage en entreprise, les modalités d'évaluation par le tuteur en entreprise se limitent à la grille d'évaluation.
- 17 Les étudiants éprouvent des difficultés à comprendre quelles sont les compétences à développer à travers les UE, le stage, et l'épreuve intégrée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Effectuer annuellement une relecture collégiale des fiches pédagogiques. D'une part, cette démarche permettrait une compréhension commune des dossiers pédagogiques et une rédaction plus fine des fiches associées. D'autre part, elle donnerait l'occasion à l'ensemble de l'équipe enseignante d'aborder la transversalité des différentes UE. Enfin, accompagnée d'outils tels que les EEE ou des retours du milieu socio-professionnel, elle contribuerait à la révision du programme.
- 2 Organiser formellement une lecture accompagnée des fiches pédagogiques et des grilles d'évaluation de chaque UE avec les étudiants. Plus particulièrement, dans le cadre des stages et de l'épreuve intégrée, il est essentiel que les étudiants soient en mesure de prendre conscience des tenants et aboutissants des travaux à réaliser.
- 3 Le comité des experts recommande de continuer les efforts en matière d'innovations pédagogiques déjà entamés. D'autres initiatives pourraient voir le jour comme par exemple, la mise en œuvre de projets transversaux permettant de décloisonner les matières.
- 4 Insérer des projets dans certains cours permettrait par ailleurs de diminuer la charge présentielle des étudiants et de gérer leur temps de manière plus souple.
- 5 Mettre à profit les 20% d'autonomie dans les programmes d'enseignement pour plus de transversalité et une adaptation locale et collective de la formation.
- 6 Le comité des experts recommande une approche des programmes (contenus et dispositifs d'apprentissage) sous l'angle des crédits. Cette approche permet de repenser les périodes en présentiel dans un contexte plus large d'apprentissage et, de ce fait, ouvre des postes de pédagogie différenciée correspondant à l'hétérogénéité des étudiants.
- 7 Réaménager l'accompagnement et l'évaluation des étudiants en stage. Si une visite sur les lieux de stage ne peut être garantie par les enseignants organisant leur encadrement, il convient d'entretenir des contacts nourris avec le maître de stage, mais aussi avec le stagiaire. Par ailleurs, les modalités d'évaluation et les compétences à acquérir doivent être définies avec plus de soin pour toutes les parties impliquées.
- 8 Le comité des experts encourage la finalisation de la réflexion sur les critères et les indicateurs d'évaluation des stages et de l'épreuve intégrée, avec une distinction claire entre les acquis d'apprentissage de ces deux activités.
- 9 Le comité des experts recommande également, dans la mesure du possible, de veiller à la diversité des lieux de stage, et donc des contextes d'apprentissage.

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 Lors de la visite par le comité, les experts ont pu apprécier la grande disponibilité, l'investissement et la cohésion des personnels administratifs pour le soutien et l'encouragement donné aux étudiants. Le même constat a été opéré pour l'ensemble de l'équipe enseignante.
- 2 Un vadémécum est transmis à tout nouvel enseignant dans la section. Ce document donne toutes les informations nécessaires d'un point de vue pratique et opérationnel.
- 3 La répartition des services d'enseignement et charges de travail est perçue comme équitable par l'ensemble des enseignants de la formation. Ces charges de travail qui résultent d'un sous encadrement de l'équipe pédagogique conduisent les enseignants à des actions de bénévolat. Par ailleurs, il peut être à déplorer un manque de stabilité et de continuité au niveau des attributions des cours qui peuvent s'expliquer par une différence de statuts entre les personnels.
- 4 Le personnel enseignant ne reçoit que très peu d'encouragement à suivre des formations continuées. Aucun moyen financier n'est prévu à cet effet.
- 5 Les laboratoires et salles de travaux pratiques manquent de personnel technique pour l'entretien et l'accompagnement des équipements.
- 6 Un grand nombre de périodes sont données par des enseignants sans titre pédagogique.

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

- 7 Même si de nombreux efforts ont été accomplis, les conditions matérielles de travail sont parfois difficiles pour les enseignants avec, par exemple, des équipements de projection pas toujours opérationnels.
- 8 Les laboratoires de travaux pratiques sont assez peu équipés. De plus, les matériels et équipements dans ces laboratoires souffrent d'une certaine obsolescence.
- 9 L'établissement compense partiellement le manque de laboratoires propres en organisant des travaux de laboratoires aux Technocampus de Mons ou Charleroi. Il organise également les laboratoires de pneumatique et d'hydraulique au centre de technologie avancé de Charleroi, à proximité de ses propres bâtiments.

- 10 L'accès à la plateforme Moodle est difficile. Dès lors, l'outil n'est pas suffisamment ou mal exploité. La plateforme est gérée au niveau du réseau ce qui semble alourdir et ralentir la gestion de l'outil.
- 11 L'établissement ne propose pas de lieu de rencontre entre les enseignants alors que, par essence dans la promotion sociale, leurs horaires d'intervention et leurs venues dans les locaux d'enseignement sont très dispersés.

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

- 12 La section ne dispose pas d'un organe centralisant les différentes aides possibles dont les étudiants pourraient bénéficier lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes d'ordre social. Le personnel administratif peut néanmoins proposer des solutions, en fonction de ses moyens.
- 13 Une cellule visant à faciliter le parcours des étudiants en situation de handicap a été mise sur pied : « Inclusion PromSoc ». Le comité des experts n'a pas eu l'occasion de rencontrer des étudiants en ayant bénéficié et n'a donc pas pu en mesurer l'efficacité.
- 14 Un conseil des études de suivi pédagogique a été mis en place. Il vise à effectuer un accompagnement individualisé des étudiants dès la première année de manière à éviter les abandons précoces.
- 15 L'école a désigné un responsable pour le traitement des valorisations des acquis de l'expérience (VAE). Cependant la durée de traitement des dossiers est longue et la réponse intervient après le début des cours ce qui constitue un réel frein.
- 16 L'hétérogénéité du public amène une réflexion sur les dispositifs à mettre en place pour l'aide à la réussite.
- 17 L'aide à la réussite est principalement basée sur des initiatives individuelles des enseignants comme par exemple le retour sur les évaluations ou la mise en place de groupes de travail pour les étudiants en difficulté.

Droit de réponse de l'établissement

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 18 Au travers du rapport d'autoévaluation et des différentes données fournies par l'établissement, le comité des experts constate que de nombreuses informations sont disponibles et accessibles pour le pilotage de la formation. Toutefois, l'usage qui en fait est actuellement est très descriptif et les analyses sont superficielles.
- 19 En particulier, l'échec et l'abandon restent des problèmes majeurs et la cause de ceux-ci est encore peu étudiée et analysée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le comité encourage la direction à accorder une importance à la promotion des talents et à la formation continuée des enseignants.

- 2 Un traitement plus approfondi des informations et données disponibles et une mise en perspective sont nécessaires pour que ces données puissent servir un système d'indicateurs orienté vers le pilotage du programme.

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'évaluation interne (CEI) mise en place intègre enseignants et personnels éducatifs, étudiants et direction de l'établissement.
- 2 Le dossier d'autoévaluation transmis aux experts est peu analytique. Pour conduire à son élaboration, des consultations et des réunions au sein des équipes ont eu lieu comme en atteste la présence de comptes rendus de ces rencontres. Le travail a été mené de manière collaborative, les enseignants regrettant néanmoins de n'avoir été consultés qu'en fin de processus.
- 3 L'élaboration du dossier d'autoévaluation n'a pas bénéficié d'un regard ou d'une contribution externe à l'établissement.
- 4 Le dossier d'autoévaluation se base sur des rapports précédents mais manque cependant d'éléments tangibles.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 5 Si le dossier d'autoévaluation a été plutôt la réalisation d'une seule personne, l'analyse SWOT est le fruit d'une action couplée entre les acteurs de la formation.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 6 L'établissement a fait part au comité de son souhait de continuer le processus d'évaluation et de mettre en place des enquêtes régulières auprès des étudiants dans les mois à venir. Les données issues feront l'objet d'analyses plus approfondies.
- 7 Le plan d'action est cohérent selon les 4 axes proposés par l'établissement (les approches pédagogiques, les ressources humaines et matérielles, les relations extérieures, la démarche qualité), mais les priorités ne sont pas définies.

RECOMMANDATIONS

- 1 Le plan d'action pourrait être organisé en axes stratégiques (long terme) et en actions organisationnelles (court terme). Une distinction claire entre éléments stratégiques et opérationnels doit donc être opérée.
- 2 Sur cette base, un planning d'actions et de projets pourra être développé. Ces projets sont ensuite confiés à des personnes ou à des groupes de personnes disposant des

compétences et ressources nécessaires à leur réalisation. Le retour régulier sur la progression des projets vers tous les acteurs de la formation est un gage d'efficacité dans l'allocation de moyens et un soutien puissant à la motivation des équipes.

Conclusion

L'établissement propose des formations de master et de bachelier. L'enseignement de promotion sociale qu'il dispense constitue un enseignement à part entière, au même titre qu'en université ou en haute école, qui s'adresse avant tout à des adultes dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

L'établissement ne possède pas de plan stratégique clairement défini. Il est toutefois inscrit dans un vaste programme local visant à la mise en place d'un centre d'excellence autour d'un campus technologique et scientifique impliquant de nombreux autres partenaires locaux, la ville de Charleroi et la province du Hainaut. Ce projet vise à développer un pôle d'activités centré sur l'enseignement supérieur, la formation, la recherche scientifique et la promotion des métiers scientifiques et techniques.

Depuis plusieurs années, l'établissement est engagé dans une démarche qualité dans ses pratiques administratives et pédagogiques. Cette démarche est animée par un coordinateur qualité interne et la Commission d'Évaluation Interne mise en place pour l'évaluation intégrée enseignants et personnels éducatifs, étudiants et direction de l'établissement.

Lors de la visite par le comité, les experts ont pu apprécier la grande disponibilité, l'investissement et la cohésion des personnels administratifs pour le soutien et l'encouragement donné aux étudiants. Le même constat a été opéré pour l'ensemble de l'équipe et intervenants pédagogiques.

Il est cependant à noter que, bien que la section électromécanique reste suffisamment attractive, la politique de recrutement de l'établissement pourrait être renforcée. L'ancrage local n'est pas utilisé dans ses pleines capacités et l'établissement collabore peu avec le monde socio-professionnel dans l'appréciation de la pertinence du programme d'enseignement. Il se doit de s'investir dans le développement de réseaux et de partenariats, de renforcer le réseau d'offre de stages, la meilleure visibilité de l'établissement, etc.

Le bachelier en Électromécanique bénéficie d'un contexte très favorable. Il s'appuie sur un programme pertinent et répond à un besoin évident du monde professionnel dans un métier en pénurie et les possibilités d'insertion professionnelle sont nombreuses.

Droit de réponse de l'établissement

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :
 Néant

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

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond
Page 15 : critère 4, dimension 4.3	Constats et analyses	17	L'aide à la réussite est également (plutôt que principalement) basée sur des initiatives individuelles des enseignants. La mise en place de groupes de travail pour les étudiants en difficulté découle directement du conseil des études de suivi pédagogique.

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

L. DEVOS
 Directrice

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

V. Biondo

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