



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

RAPPORT D'ÉVALUATION

Cluster Électricité et mécanique

Bachelier en Électromécanique - Orientation
Électromécanique et maintenance

IEPSCF Péruwelz

Randoald MULLER
Abdellah AOUOUAD
Cédric BOEY
Antoine CELIER

Le 28 juin 2019

Table des matières

Bachelier en électromécanique – Orientation Électromécanique et maintenance : IEPSCF Peruwelz	3
Contexte de l'évaluation.....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué	5
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes	6
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	6
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme	6
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme	7
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	7
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	9
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme	9
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	10
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	12
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme	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

Bachelier en électromécanique – Orientation Électromécanique et maintenance : IEPSCF Péruwelz

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 bachelier en Electromécanique. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES se sont rendus les 27 et 28 novembre 2018 à la l'Institut de Promotion sociale de la Communauté française de Péruwelz, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive.

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 une représentante des autorités académiques, neuf membres du personnel enseignant, deux membres du personnel administratif, cinq étudiants, un diplômé 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 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

- Randoald MULLER, président
- Abdellah AOUOUAD, expert étudiant
- Cédric BOEY, expert de l'éducation
- Antoine CELIER, expert de la profession

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

- Existence d'une cellule qualité et mise en place d'une gestion administrative
- Nombreuses enquêtes (enseignants, étudiants, diplômés, abandons) sont systématisées
- Prise en compte des évaluations précédentes
- Implication de certains enseignants pour recréer des contacts avec le tissu industriel
- Direction à l'écoute des questionnements des parties prenantes (enseignants et étudiants)

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Le monde socio-professionnel et industriel n'est pas impliqué dans le pilotage de la section
- Communication Enseignants – Etudiants trop informelle
- Publicité inefficace pour l'instant
- Fiches UE et grilles d'évaluation pas toujours bien comprises des étudiants
- Démarche non-proactive vis-à-vis du profil de formation car élaboré par le Conseil Général de l'EPS

OPPORTUNITÉS

- Marché de l'emploi porteur pour cette formation
- Allègement du présentiel des étudiants par la VAE
- Participation active à la mini-usine
- Relations facilitées dues à la petite taille de la section
- Pérenniser la démarche d'amélioration continue en tenant compte des critiques bienveillantes de ce rapport

MENACES

- Faible nombre de diplômés
- Niveau des formations continues techniques pour enseignants inadapté
- Budget en constante diminution
- Enquêtes difficiles à interpréter car peu de sondés
- Seule une partie des enseignants semble adhérer à la démarche d'amélioration continue

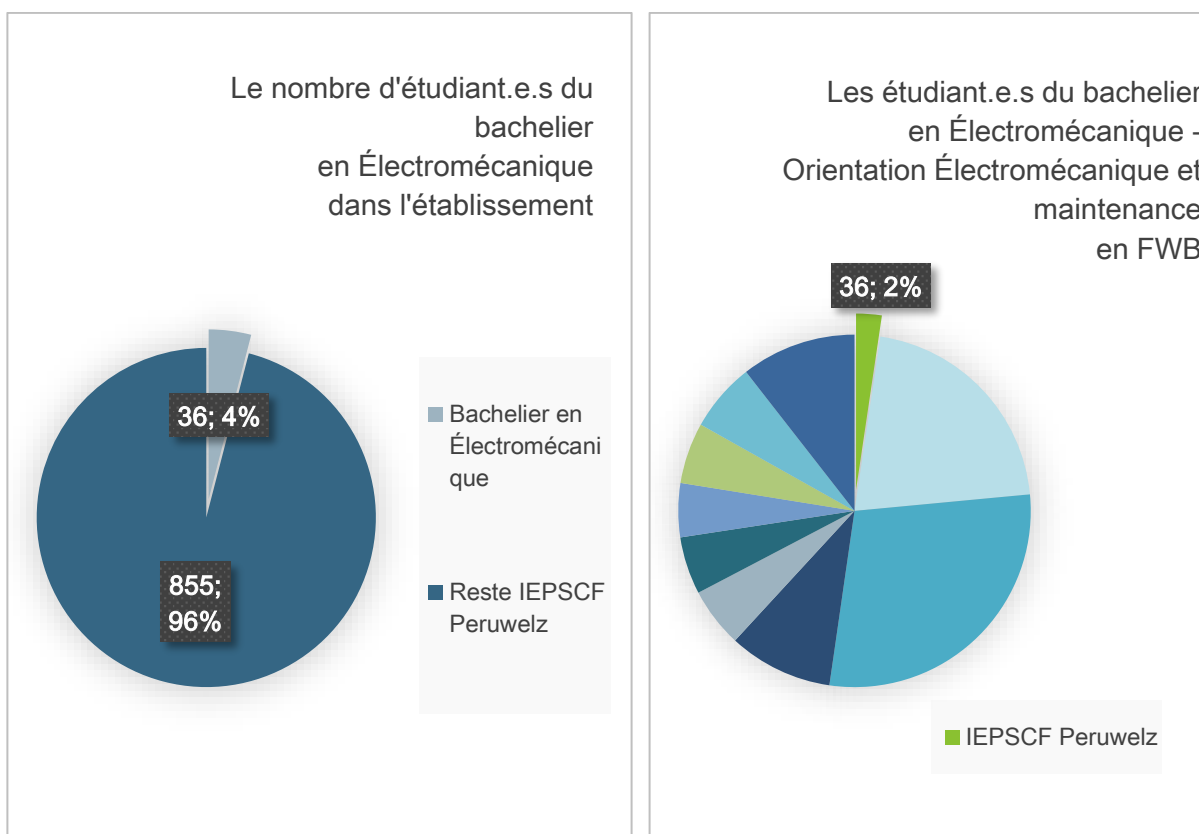
RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- Impliquer davantage le tissu industriel dans le pilotage de la section en augmentant sa participation aux cours, aux projets, aux soutenances, aux examens et aux conseils décisionnels.
- Développer une meilleure visibilité des stages et des EI en invitant le monde socio-professionnel aux expositions de projets réalisés (posters) et à des rencontres.
- Engendrer et pérenniser les relations avec le tissu industriel régional en mutualisant et en systématisant les démarches du corps enseignant et de la direction.
- Introduire davantage de phases d'apprentissage de type « savoir-être », sous la forme de projets multidisciplinaires et de projets de groupes, afin de consolider la compétence « gestion d'équipes ».
- Instaurer une communication interne efficace en utilisant les moyens technologiques actuels, cela afin de consolider le lien entre toutes les parties prenantes de la section : les, étudiants, les enseignants et la direction, sans pour autant abandonner les contacts informels.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut d'Enseignement de Promotion Sociale de la Communauté Française (IEPSCF) de Péruwelz organise un enseignement de niveau secondaire et supérieur : quatre formations supérieures de type court (bacheliers), onze formations secondaires supérieures certifiant et trois non-certifiant et des formations secondaires inférieures (neuf certifiant et deux non-certifiant). En 2016-2017, l'établissement rassemblait environ 891 étudiants. 22 professeurs sont dédiés à l'enseignement supérieur.

La formation qui fait l'objet du présent rapport est le bachelier en Électromécanique – Orientation Électromécanique et maintenance. Elle vise à former ses étudiants à assurer la maintenance d'une unité de production en vue de son fonctionnement optimal, ainsi que des composants électromécaniques des produits issus d'une entreprise industrielle. Cette formation de trois ans et demi est offerte à des étudiants en emploi ou en recherche d'emploi. Les cours sont dispensés chaque soir du lundi au vendredi, ainsi que le samedi matin. En 2016-2017, 36 étudiants composaient la section. Cinq enseignants, sans tenir compte ni des cours d'anglais ni des cours de communication et gestion, assurent l'apprentissage des branches liées à cette section.



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 Le comité reconnaît unanimement l'existence d'une véritable démarche de promotion sociale à l'IEPSCF de Péruwelz.
- 2 La gouvernance de l'établissement a montré qu'il prenait en compte les évaluations précédentes ayant eu lieu dans d'autres sections de l'IEPSCF. En effet, l'audit du bachelier en assistant de direction, réalisé en 2014-2015, a généralisé les enquêtes de satisfaction. En 2010 déjà, la rédaction du dossier d'autoévaluation (DAE) du bachelier en informatique a permis à l'IEPSCF de se rendre compte de certaines lacunes en termes de qualité. Ces étapes ont sans nul doute amélioré le processus qualité.
- 3 Le comité a observé une volonté de progresser chez tous les intervenants de la section « bachelier en électromécanique ». Les étudiants, le personnel enseignant, le personnel administratif et la direction sont sensibles à cette question. Le faire de façon coordonnée augmente l'efficacité de la démarche.

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

- 4 L'existence d'une cellule qualité dynamique au sein de l'établissement est un gage de volonté d'amélioration continue.
- 5 La mise en place de nombreux organismes consultatifs et décisionnels est un point positif, mais les missions et la composition de chaque entité ne sont pas toujours très claires :
 - a. La commission d'évaluation interne (CEI) composée de la cellule de coordination qualité, de professeurs de la section, d'un membre du secrétariat, de la direction et d'étudiants du bachelier en électromécanique, a été instaurée courant 2017 pour participer à la confection du DAE.
 - b. La commission qualité permanente (CQP), regroupant des professeurs du supérieur et du secondaire, est une cellule transversale en place depuis 2015-2016.
 - c. Des « focus groups » avec les étudiants sont organisés afin d'accroître leur implication dans la qualité du programme de l'école et de la gouvernance.
 - d. Des conseils des études, gérant les valorisations des acquis de l'expérience (VAE), sont composés d'un enseignant et de la direction.

- e. Des conseils de section ont été créés depuis l'année passée, mais leur composition et leurs objectifs ne sont pas distinctement définis.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 6 La collaboration entre la cellule qualité et la direction semble bien fonctionner. Des réunions périodiques et des points de situation informels fréquents permettent de piloter le programme. Il est important que ces deux entités gardent un contact étroit et continuent d'interagir avec l'équipe enseignante, les étudiants et le personnel administratif pour garantir un pilotage efficace du programme.
- 7 Les enquêtes papier et téléphoniques auprès de différentes parties prenantes de la section sont nombreuses et permettent de récolter beaucoup d'informations utiles à l'amélioration continue.
- 8 De nombreuses enquêtes ont été systématisées par la cellule qualité, y compris des enquêtes papier et téléphoniques auprès de différentes parties prenantes du programme. Toutefois, celles-ci pourraient appréhender le programme de façon globale. Une enquête globale est adressée aux jeunes diplômés mais cette approche pourrait être étendue.
- 9 Le monde socio-professionnel et industriel est peu impliqué dans le pilotage de la section électromécanique de l'IEPSCF. Ce constat est établi par toutes les parties prenantes au programme.
- 10 Le nombre très faible de diplômés, alors que le marché est porteur, est problématique. Une récente action, touchant l'organisation de l'épreuve intégrée (EI), coordonnée par la direction et plusieurs enseignants, devrait permettre à court terme de redresser la barre.
- 11 Seule une partie de l'équipe enseignante (cinq professeurs sur sept) exploitent les évaluations des enseignements par les étudiants. C'est déjà bien, mais, l'amélioration continue de la section serait optimale si cet outil de progression était utilisé par l'ensemble du corps enseignant.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 12 Une gestion administrative de la communication interne est en place. L'existence d'un référent de section, d'un secrétariat dédié aux bacheliers et d'une application smartphone pour publier les événements, sont des exemples concrets de vecteurs de communication interne potentiellement efficaces.
- 13 Une grande partie des contacts entre les professeurs et les étudiants revêt un caractère informel. Ce type de communication peut s'avérer peu efficace et fugace. Il devrait être accompagné par un système de communication formalisé.

RECOMMANDATIONS

- 1 Pour la direction, activer le relationnel avec les acteurs du tissu industriel en participant notamment à des événements techniques avec les enseignants, en facilitant la venue d'experts externes aux défenses d'EI, en organisant des présentations d'entreprises et en planifiant des visites sur site industriel.
- 2 Une partie de l'équipe pédagogique adhère à cette dynamique coordonnée d'amélioration continue. Pour la direction, fédérer tous les enseignants autour de la démarche qualité, par des actions concrètes : présentation de leur travail vers l'extérieur, intégration à des séances avec des acteurs du monde socio-professionnel, participation aux soutenances des EI, etc.
- 3 Sans abandonner les relations informelles entre les étudiants et les enseignants, adopter un moyen efficace et pérenne de communication interne. L'idée d'un délégué de classe participant à des groupes de discussion avec la direction, le référent de section, la cellule qualité et un représentant de l'équipe enseignante pourrait être profitable.
- 4 Identifier et distinguer clairement les cahiers des charges de chacun des groupes consultatifs et décisionnels afin d'harmoniser leurs actions, missions et plannings.
- 5 L'évaluation des unités d'enseignement (UE) par les étudiants est une bonne chose mais ces données pourraient être complétées par un questionnaire transversal relatif au positionnement des unités dans le programme, à l'intégration des compétences acquises dans d'autres UE en adéquation avec l'UE en question, etc.

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 a constaté une démarche peu proactive des parties prenantes de la section vis-à-vis du programme, situation essentiellement due à l'imposition de ce programme par le conseil général de l'enseignement de promotion sociale (EPS). Il y a toutefois la possibilité d'utiliser au mieux la part d'autonomie de 20% et de répondre activement aux enquêtes de terrain menées par le conseil général dans le cadre de la procédure de révision systématique des programmes.
- 2 Les partenariats créés avec les acteurs du secteur : FOREM, AGORIA ou TechnoCampus, surtout à travers l'utilisation fréquente de la Mini-Usine de Mons, montre la volonté de la section à rapprocher les étudiants d'installations industrielles modèles. La plupart des enseignants de la section y font appel. Cet outil permet d'augmenter les compétences des étudiants dans les technologies de pointe. Un doute subsiste néanmoins sur l'aspect participatif à ces formations, durant lesquelles les étudiants semblent parfois limités à une approche démonstrative de ces installations, sans pouvoir manipuler ou pratiquer eux-mêmes certains exercices.
- 3 Les visites à la mini-usine -à planifier quelques mois, voire une année à l'avance- n'ont pas lieu en début de cursus mais de manière occasionnelle et non systématique. Des laboratoires sommaires sont à la disposition des étudiants. Ils s'en servent pratiquement pour acquérir les bases des compétences métier.
- 4 Les partenariats avec les entreprises locales ou régionales sont à reconstruire, mais la demande ou le besoin de leur part n'est pas perceptible. Il est primordial que le corps enseignant et la direction aillent à la rencontre de ce tissu industriel. L'initiative d'un professeur de convaincre un chef d'entreprise d'intervenir en tant qu'expert externe dans le jury d'une épreuve intégrée (EI) est saluée. Ce type d'initiatives est à pérenniser. Elles démontrent qu'une meilleure collaboration avec le tissu industriel est possible.
- 5 Chaque année, la porte ouverte de l'IEPSCF est organisée conjointement avec un « Job Day » du plan de cohésion sociale de Péruwelz. Des efforts sont réalisés par l'établissement afin d'adapter au mieux la tenue de cet événement selon les souhaits des entreprises présentes. Un changement de date, préconisé par les entreprises, a été entériné récemment. Cet exemple démontre la volonté de satisfaire aux besoins du monde socioprofessionnel.
- 6 La nouvelle organisation de l'unité d'enseignement « Projet mécanique », en collaboration avec un chef d'entreprise, est un point positif à souligner, car il rend le programme plus pertinent.

- 7 Le manque de visite de la part du corps enseignant et/ou de la direction sur les lieux de stage est à relever. En effet, aux dires des différentes parties prenantes à la section peu, voire pas, de rencontres entre l'IEPSCF, le stagiaire et le maître de stage ont lieu.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 8 La publicité actuelle pour promouvoir l'établissement et ses formations, en particulier le bachelier en Électromécanique, semble inefficace à amener de nouveaux étudiants. Les résultats d'une enquête récente menée par l'établissement démontrent que le bouche à oreille et le site web constituent les principaux canaux par lesquels l'école et la formation se font connaître.
- 9 Il manque une liste formelle des entreprises engageant un stagiaire. Un tel document permettrait de mutualiser, systématiser et pérenniser les contacts industriels intéressés par le domaine de l'électromécanique.

RECOMMANDATIONS

- 1 L'accueil d'un industriel dans le jury EI et en tant qu'intervenant ponctuel pendant l'unité Projet mécanique doit servir d'étincelle à la reprise d'un relationnel avec le monde socio-professionnel. D'autres acteurs du monde professionnel devraient être approchés afin de jouer un rôle similaire.
- 2 Simplifier un maximum la tâche administrative de l'enseignant encadrant les stages afin de lui permettre de se concentrer sur les aspects pédagogiques et relationnels. Au minimum, un contact par téléphone ou mieux en face à face, doit permettre de contrôler la qualité d'un stage.
- 3 Organiser un moment d'échange formalisé entre les étudiants en fin de stage en présence de la direction et des enseignants permettrait de valoriser l'expérience acquise tout en permettant aux acteurs de la section de redécouvrir le tissu industriel régional.
- 4 Organiser des visites d'entreprises afin de fidéliser le tissu industriel à la section et créer de nouveaux liens. L'invitation de ces mêmes entreprises aux activités de la section raviverait l'intérêt des industriels à son égard.
- 5 Organiser au minimum une visite du lieu de stage pour chaque étudiant stagiaire afin de s'assurer de l'adéquation des tâches confiées aux stagiaires, de valoriser le travail de l'étudiant et de souligner l'implication de la section auprès des employeurs.
- 6 Organiser une journée ou soirée de présentation des projets de stage et des EI, réunissant les membres de l'école et des représentants du monde socio-professionnel, afin de créer une dynamique au sein de la section. La mise en place de posters par exemple serait adéquate à la valorisation de ce travail.

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 fiches UE et les grilles d'évaluation existent et sont à disposition des étudiants. Toutefois, le comité a constaté que ces outils n'étaient toujours bien compris par les étudiants. Les acquis d'apprentissage leur sont généralement communiqués mais pas toujours explicités et donc intégrés correctement.
- 2 Le résultat d'une enquête de la coordination qualité auprès des enseignants a révélé que quatre professeurs sur sept utilisent les fiches UE. Ces documents faisant office de contrat avec l'étudiant, il serait opportun de convaincre le corps professoral dans son ensemble de les employer.

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

- 3 L'organigramme de la formation ne prévoit aucun dispositif pédagogique permettant l'apprentissage de l'acquisition de « savoir-être ». Le profil professionnel de la formation mentionne l'acquisition de la compétence « gestion des équipes », alors qu'aucune unité d'enseignement ne semble permettre la validation d'une telle aptitude.
- 4 Les unités d'enseignement apparaissent trop cloisonnées. Aujourd'hui, un employé ayant des responsabilités au sein de son entreprise doit avoir une approche intégrative et pluridisciplinaire. Il doit être capable, sans être un spécialiste, de créer des ponts entre ses différentes connaissances. Le cloisonnement des unités pendant sa formation est un obstacle à l'acquisition de cette compétence.
- 5 L'IEPSCF a néanmoins réalisé un effort important allant dans le sens d'une plus grande intégration des UE les unes avec les autres : le lien nouveau et fort existant entre l'UE « Projet mécanique » et l'EI en est un exemple positif. Il est essentiel de trouver un moyen formel de pérenniser cette action.
- 6 Le comité constate que l'insertion plus systématique d'unités d'enseignement sous la forme de projets de groupe dans le dossier pédagogique représenterait une plus-value certaine à cette formation. En effet la méthodologie en question permet d'entraîner les étudiants dans une dynamique d'interaction entre plusieurs personnes.
- 7 Les trois stages en entreprise, de 120 périodes chacun, sont peu cadrés et n'impliquent pas beaucoup d'acteurs de la section. Le suivi sur place par l'école semble inexistant, alors qu'il est nécessaire pour garantir l'équité et la qualité de cette étape de formation. Ce suivi serait aussi nécessaire pour récolter les informations auprès des employeurs.

(maîtres de stage) au sujet de son bon déroulement et afin de mieux connaître leurs attentes en la matière.

- 8 La durée limitée des trois stages répartis dans chaque bloc de l'organigramme du programme, ne permet souvent pas à l'étudiant de s'immerger dans le milieu professionnel et n'est pas toujours bénéfique pour l'employeur. Cela est particulièrement vrai pour le premier stage dit « d'insertion professionnelle ».
- 9 Des outils d'e-learning ont été mis en place par l'institution. Par contre, la plateforme Moodle semble être utilisée de façon trop superficielle par la grande majorité des enseignants. Comme la plupart des outils, l'appropriation de la technique demande du temps et de la patience. A leur décharge, des problèmes de stabilité du système semblent persister. La sauvegarde des documents trop volumineux semble compliquée. Résoudre ces soucis informatiques aiderait à un apprentissage du programme et à son utilisation optimale.
- 10 Les étudiants ne travaillant pas dans le domaine de l'électromécanique semblent éprouver des difficultés parfois importantes pour trouver un sujet pour l'EI. C'est une source potentielle de décrochement chez certains d'entre eux.

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

- 11 Une utilisation plus efficiente et moins contraignante de la VAE permettrait un allègement du présentiel de l'étudiant et donc un avantage pour ce type de formation donnée en soirée à un public travaillant le reste de la journée,
- 12 La mise en parallèle de l'unité « Projet Mécanique » à l'EI, initiative du corps professoral validée par la direction, permet de garder les étudiants en fin de cursus en lien avec l'institution. C'est une excellente démarche pour éviter le décrochement d'étudiants en phase délicate.
- 13 Le programme dispose de très peu de dispositifs d'enseignement non présentiels. Ces dispositifs permettraient notamment aux étudiants de développer de manière progressive leur autonomie ainsi que de mieux gérer leur temps en fonction de leur éventuelles activités professionnelles.

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

- 14 De manière générale, les grilles d'évaluation et la méthodologie d'évaluation au sens large sont très scolaires et peu intégratives. Les unités sont évaluées les unes après les autres sans faire de lien entre elles jusqu'à l'épreuve intégrée. Pourtant, le niveau 6 du cadre européen de certification (niveau bachelier professionnalisant) stipule que le diplômé doit faire preuve d'autonomie et avoir développé des compétences transversales.
- 15 Le fait que l'évaluation formative soit encouragée en EPS est une bonne chose. Il est essentiel que l'IEPSCF suive ce mouvement. Cette méthode d'évaluation permet un meilleur suivi des étudiants. Elle recommande des pointages périodiques et est applicable à toutes les unités, stages et EI compris.

RECOMMANDATIONS

- 1 Initier des approches « projet de groupe » et pluridisciplinaires dans certaines unités proches de l'EI permettrait de détecter des compétences ou des lacunes éventuelles en termes d'autonomie et rapports humains. Un exposé par groupe d'un projet est formatif pour comprendre la place de chacun au sein d'une équipe.
- 2 La cohérence d'un programme peut être assurée par un partage et un stockage des documents pédagogiques. L'utilisation de Moodle, ou d'une autre plateforme d'apprentissage en ligne, doit être généralisée de manière à mutualiser tout ce qui touche au programme. Il faut encourager les enseignants à profiter de l'accompagnement mis en place par l'IEPSCF de Péruwelz en leur montrant le bénéfice d'une telle démarche. Maîtriser l'outil, tout en assurant le bon fonctionnement, la simplicité et la stabilité du logiciel, garantira la pérennisation du programme.
- 3 Alléger le présentiel pour autant que cela reste en adéquation avec les objectifs pédagogiques fait sens lorsque le public, étudiant le soir, travaille la journée. La systématisation et la mise en valeur de la VA sont essentielles. Il faut que les étudiants, même potentiels, sachent que cela existe et qu'elle est pratiquée dans cette section.
- 4 Aider les étudiants qui ne travaillent pas dans le domaine de l'électromécanique à trouver des sujets d'EI concrets. Cela se fera plus facilement après renforcement des relations entre l'école et les entreprises.

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 L'équipe enseignante est principalement composée d'enseignants professionnels et d'un enseignant « expert métier ». Leur fonctionnement est quasi familial, car la cohorte est réduite. Ce mode de fonctionnement comporte un risque de dysfonctionnement et d'inégalité de traitement en cas d'intérêt croissant des étudiants pour cette formation.
- 2 La taille réduite du corps enseignant, sept au total pour toute la section électromécanique ne permet pas ou très peu de redondance en cas de besoin. Il faut être attentif toutefois à ne pas responsabiliser un seul individu et répartir les charges pédagogiques et organisationnelles.
- 3 Le catalogue de formations techniques proposées par le réseau semble inadapté et trop peu pertinent. Pour cette raison, les enseignants de la section sont peu enthousiastes à y participer.
- 4 Le comité a eu l'impression que la plupart des enseignants rencontrés ne semblaient pas trouver une grande utilité aux formations pédagogiques. Ce point de vue changerait certainement si on les encourageait à participer à des formations ciblées, propres à leurs besoins.

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

- 5 Le budget dont dispose l'établissement est en diminution continue depuis des années.
- 6 La gouvernance de l'IEPSCF est consciente que les ressources matérielles sont limitées sur site, mais ce manque est partiellement compensé par l'utilisation dans plusieurs UE des centres de compétences comme les mini-usines. Les laboratoires rudimentaires de l'établissement sont employés pour les cours de base.
- 7 Le matériel informatique semble suffisant pour la taille et les besoins de la section. L'achat récent d'un nouveau logiciel, ProceSim (une simulation du comportement des machines et des processus industriels), est représentatif de la relation entre les enseignants et la direction. Le besoin de ce type d'outil a été identifié par le corps enseignant, le prix du logiciel souhaité préalablement étant trop élevé, un compromis a été trouvé pour acheter une version moins onéreuse : ce logiciel a été conçu par le CReHEH en partenariat avec des industriels. Cela montre donc la volonté et la capacité

de la direction d'équiper la section avec des outils informatiques actuels en respectant le budget à disposition et en faisant preuve d'ingéniosité.

- 8 Certains locaux sont peu adaptés à un enseignement supérieur, notamment en termes d'accès pour les personnes à mobilité réduite. Un service d'inclusion est toutefois à disposition.

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

- 9 La VAE semble très peu utilisée, tant pour la valorisation de l'expérience professionnelle que pour les compétences académiques antérieures. Le stage d'insertion (1^{er} stage sur les 3 à faire) ne semble pas non plus faire l'objet d'une VAE.
- 10 La coordination qualité a mis en place une procédure de suivi et de traçabilité des abandons. Cette démarche est essentielle au vu du taux très élevé dans le bloc 1 et durant l'EI.
- 11 Une aide à la réussite est présente au sein de l'établissement, mais cette procédure semble encore informelle. En cas de besoins particuliers une amicale (ASBL) composée de membres du personnel administratif et enseignant est à disposition. Il sera nécessaire de formaliser ces actions dans le futur afin de garantir une même équité et un même suivi.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 12 La collecte de données est organisée auprès des étudiants, notamment en matière d'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE). Ces EEE se focalisent uniquement sur les unités, sans tenir compte de leur entourage. Une évaluation plus globale sur le programme apporterait un regard complémentaire à ces analyses. Des enquêtes ont également été menées dans le cadre de l'autoévaluation de la section en prévision de cet audit. Ces analyses ont mené à des adaptations.
- 13 Les enquêtes sont nombreuses, mais souvent difficiles à interpréter à cause du faible nombre de sondés.

RECOMMANDATIONS

- 1 L'ambiance conviviale régnant dans la section est une force. Les enseignants sont appréciés par les étudiants pour leurs compétences techniques, mais aussi humaines. Il y a un dévouement chez certains qui fonctionne, car le nombre d'étudiants est réduit. Il est essentiel de sensibiliser tous les acteurs de la section à la démarche qualité et être attentif au risque d'épuisement et bien gérer le partage des tâches.
- 2 La collaboration avec les centres de compétences (mini-usines), pour les étudiants en fin de cursus, doit continuer, voire se développer. Ce sont des bacheliers professionnalisants : les étudiants doivent pratiquer sur des installations professionnelles. Les mettre en situation dans ce genre d'environnements est

indispensable pour parfaire leurs compétences. La préparation de ces journées est cruciale, de même que leur retour d'expériences. Une rencontre préalable avec des experts ou la présentation de vidéos permettrait une optimisation du temps passé sur place. En outre, un compte rendu de ces journées permettrait de valider les apprentissages à l'issue de ces journées.

- 3 Une restitution annuelle, sous forme de synthèse, des indicateurs analysés par la cellule qualité à toutes les parties prenantes de la section, et les actions qui en découlent, serait utile pour montrer l'importance de ces résultats et motiver les gens à répondre aux prochaines enquêtes.
- 4 Sensibiliser et encourager les enseignants à suivre activement des formations afin d'y obtenir un titre pédagogique.
- 5 Varier les méthodes de sondage en organisant, par exemple, des entretiens plus qualitatifs. Les résultats de ces analyses sont des indicateurs montrant les points positifs et ceux à améliorer. Il est essentiel que toutes les parties prenantes participent activement à ce processus.

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 Les entretiens menés par le comité auprès des différentes parties prenantes de la section ont confirmé l'implication du corps professoral, des étudiants et du personnel administratif dans ce processus d'auto-évaluation. Toutes ces populations ont participé à des réunions, des réflexions et/ou des enquêtes.
- 2 Le comité soulève le gros travail de rédaction du DAE par la cellule de coordination qualité. Le document est bien structuré, de manière explicite, laissant présager d'une stratégie cohérente d'amélioration continue à court, moyen et long terme. Le point critiquable de ce document est la grande place accordée au critère 1 au détriment d'une analyse plus approfondie et précise des critères 2 et 3. Cela amène à penser parfois que l'évaluation se portait plus sur l'établissement que sur le programme du bachelier en électromécanique.
- 3 Le DAE relate plusieurs actions engagées suite aux conclusions d'évaluations d'autres sections (p. ex. le fait que le corps professoral reçoit aujourd'hui de façon systématique les modifications de réglementation). Ce document met en valeur les actions en cours suite à de récentes enquêtes (p. ex. la mise en place d'un pool d'enseignants pour la gestion et le suivi des EI). Ce dossier pose la problématique de la visibilité de la section vers l'extérieur (p. ex. la volonté de renouer les liens avec l'extérieur par des actions concrètes). Il faut maintenant organiser la suite et ensemble. Toutes les parties prenantes de la section sont concernées.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 4 L'analyse SWOT est pertinente et honnête. Elle ne contient pas de paroles creuses. Toutefois, il manque une analyse commune, une synthèse et une validation de toutes les parties prenantes afin de fédérer toute la section dans cette démarche d'amélioration continue.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 5 Un plan d'action, avec objectifs, actions, responsables, échéances et indicateurs de suivi existe. Il faut maintenant le mettre à exécution. L'autoévaluation terminée, est-ce que le CEI va continuer de se rencontrer ? Comment les différentes parties prenantes vont être informées des efforts à faire à court, moyen et long terme ?

- 6 La communication au sein de la section se faisant beaucoup de façon informelle, il y a un risque que le démarrage, le suivi et l'aboutissement des actions ne se fassent de manière disparate et inefficace.

RECOMMANDATIONS

- 1 Un planning des prochaines séances de la Commission d'évaluation interne (CEI) doit être communiqué pour garder l'élan de ce DAE. Il faut insuffler une dynamique de travail sans essouffler les gens. Ils doivent être acteurs, mais ils doivent être guidés. La direction et la cellule qualité doivent être les meneurs, mais toujours en vérifiant que la stratégie est comprise et que toutes les parties prenantes suivent.
- 2 Le plan d'action doit rester un fil conducteur vivant. Les parties prenantes doivent voir une liste de points à traiter, mais aussi des actions terminées, des nouvelles étapes, des missions prioritaires, des activités secondaires, etc.

Conclusion

La section électromécanique de l'IEPSCF de Peruwelz est de petite taille. Son nombre de diplômés annuel est très faible ; autour de cinq étudiants ces dernières années. Il y a toute une réflexion de fond à mener pour dynamiser la médiatisation de cette formation, car ce profil de bachelier est nécessaire au tissu industriel régional.

La gouvernance de l'établissement montre une réelle démarche de promotion sociale en s'impliquant dans les affaires courantes de la section. Il en ressort une véritable volonté d'améliorer le programme et les conditions des étudiants et enseignants.

Au niveau du pilotage du programme, de nombreuses enquêtes auprès des étudiants et une attitude d'écoute attentive auprès de l'équipe enseignante a permis à la coordination qualité, et à la direction, de dresser un bilan objectif de la situation actuelle. La qualité du DAE rendu en est une des preuves. Toutefois le monde socio-professionnel et industriel n'est pas encore assez impliqué dans cette démarche.

La taille réduite de la section EM permet à l'étudiant inscrit d'y trouver une atmosphère conviviale, entouré d'enseignants engagés. Cela peut provoquer par moments un manque de formalisme dans la communication et dans le transfert des informations auquel il faut rester attentif. Il en va de l'équité de traitement entre les étudiants.

Bien que le programme de formation soit sous l'égide de l'ARES, la part de 20% d'autonomie responsabilise l'IEPSCF quant à la pertinence et la cohérence du programme EM. À ce propos, l'initiative de la section à placer, en parallèle de l'EI, une unité présenteielle est à relever. C'est une amélioration qui peut éviter le décrochement en fin d'études chez certains étudiants.

Le fait que la compétence en gestion d'équipes soit dans le DP devrait obliger l'IEPSCF à proposer des phases d'apprentissage de type « savoir-être ». Ces enseignements manquent actuellement à l'horaire.

Droit de réponse de l'établissement



Évaluation du cluster

Électromécanique
2018-2019

Droit de réponse de l'établissement évalué

Commentaire général éventuel :

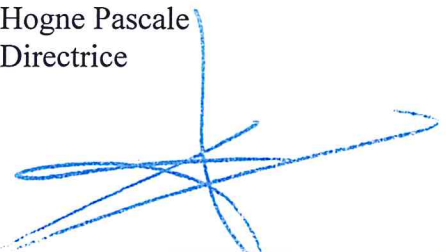
L'établissement ne souhaite pas formuler d'observations de fond

Critère / Dimension	Rubrique ¹	Point ²	Observation de fond

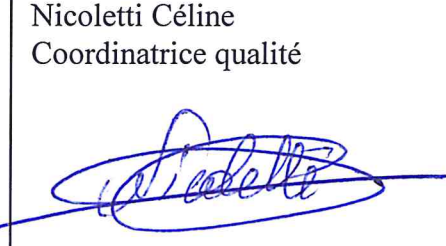
Nom, fonction et signature
de l'autorité académique¹
dont dépend l'entité

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

Hogne Pascale
Directrice



Nicoletti Céline
Coordinatrice qualité



¹ Mentionner la rubrique (« Constats et analyse » ou « Recommandations »).

² Mentionner le numéro précédant le paragraphe.