



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

Annaïg COLET  
Nadia YOUSFI STEINER  
Chloé BLOMMAERT

# RAPPORT D'ÉVALUATION CONTINUE

*Cluster* Électricité et mécanique

Bachelier en Électromécanique  
(orientation électromécanique et  
maintenance)

Institut Provincial des Arts et Métiers  
du Centre (IPAMC)

30 juin 2025

## Table des matières

Électricité et mécanique : Institut Provincial des Arts et Métiers du Centre.....	3
Synthèse .....	4
Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale.....	6
Critère Programme.....	7
Critère Qualité .....	13
Conclusion .....	18
Droit de réponse de l'établissement.....	19

# Électricité et mécanique : Institut Provincial des Arts et Métiers du Centre

## Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2024-2025 à l'évaluation continue du bachelier en Électromécanique (orientation électromécanique et maintenance), dans le cadre du *cluster* « Électricité et mécanique ». Cette évaluation se situe dans la continuité de l'évaluation précédente de ce cursus, organisée en 2018-2019.

Dans ce cadre, le comité d'évaluation continue, mandaté par l'AEQES et accompagné par un membre de la Cellule exécutive, a réalisé une visite *in situ* le 4 février 2025 à l'Institut Provincial des Arts et Métiers du Centre. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles sont parvenues les expertes après la lecture du dossier d'avancement remis par l'entité et à l'issue des entretiens, des observations réalisées et de la consultation des documents mis à disposition. Bien que l'objet de la présente évaluation continue soit le bachelier en Électromécanique (orientation électromécanique et maintenance), la visite (et le rapport qui en découle) ne constitue pas une nouvelle évaluation complète du programme ; elle vise à mettre en lumière l'état de réalisation du plan d'action établi suite à la visite de 2018-2019 ainsi qu'un ensemble de recommandations en vue de l'amélioration de la culture qualité. En ce sens, le rapport comporte des éléments spécifiques au programme ainsi que des recommandations plus générales sur la gestion du programme, la démarche qualité qui s'y rapporte et la culture qualité.

Le comité des expertes tient à souligner la parfaite coopération de la coordination qualité et des autorités académiques concernées à cette étape du processus d'évaluation. Il désire aussi remercier les membres de la direction, les membres du personnel enseignant, les étudiant·es et les diplômé·es qui ont participé aux entrevues et qui ont témoigné avec franchise et ouverture de leur expérience.

## Composition du comité<sup>1</sup>

- Annaïg Colet, experte en gestion de la qualité, présidente du comité
- Nadia Yousfi Steiner, experte paire
- Chloé Blommaert, experte étudiante

---

<sup>1</sup> Un résumé du *curriculum vitae* des expert·es est disponible sur le site internet de l'AEQES : [http://aeqes.be/experts\\_comites.cfm](http://aeqes.be/experts_comites.cfm).

# Synthèse

## FORCES PRINCIPALES

- Organisation très structurée
- Sentiment d'appartenance fort
- Plan stratégique défini et révisé
- Bonne réputation de l'IPAMC
- Professeur-es professionnel·les et volontaires
- Unité d'enseignement (UE) préparatoire de mathématiques pertinente
- Possibilité de mobilité internationale pour les étudiant·es et le personnel
- Création d'un poste de coordinateur pour la valorisation des acquis d'expérience (VAE)

## FAIBLESSES PRINCIPALES

- Gouvernance principalement top-down
- Partenariats industriels embryonnaires
- Faible diffusion des contacts professionnels/industriels pour les stages et les épreuves intégrées (EI)
- Communication peu formalisée
- Culture qualité non généralisée
- Absence d'implication des alumni dans la vie de l'établissement
- Absence de visites industrielles
- Démarche qualité portée exclusivement par la coordinatrice qualité institutionnelle (CQI)
- Manque de liens entre le plan stratégique et plan d'action
- Communication externe limitée, entraînant une faible visibilité de l'établissement
- Nombre limité d'heures consacrées à la pratique expérimentale

## OPPORTUNITÉS

- Secteur attractif et métiers en sévère pénurie
- Poursuite possible en master

## MENACES

- Nombre faible de diplômé-es
- Nombre élevé d'abandons

## RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Augmenter les partenariats, les contacts et les conventions avec des industries et des centres liés.
- 2 Développer les fonctions de relais de section et de délégué-es pour les impliquer plus largement dans la démarche qualité.
- 3 Améliorer la communication interne et la formaliser.
- 4 Faire percoler la démarche qualité et la culture qualité au sein de l'établissement, en liant le plan stratégique aux plans d'actions institutionnels et de section.
- 5 Faire passer la gouvernance d'une approche majoritairement top-down à une approche davantage bottom-up.

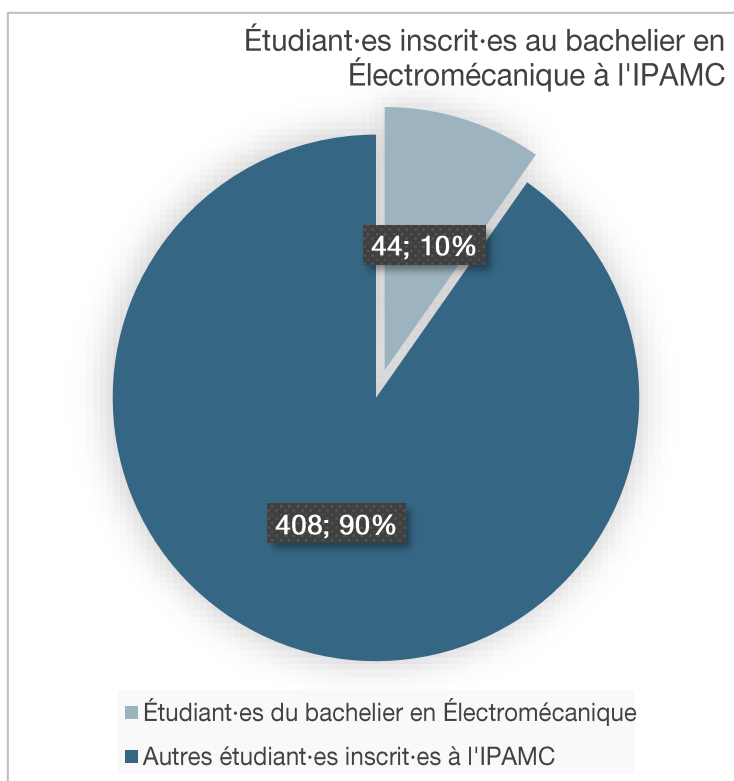
## Présentation de l'établissement et du programme évalué

L'Institut Provincial des Arts et Métiers du Centre (IPAMC) est un établissement d'enseignement supérieur pour adultes héritier d'une longue tradition de formations de qualification professionnelle dispensées dans plusieurs établissements de la région du Centre. Il résulte de la fusion en 2021 de quatre institutions provinciales d'enseignement supérieur pour adultes (La Louvière, Soignies, Écaussines, Binche Carnières Morlanwelz). Il relève du réseau CPEONS, et son pouvoir organisateur est la Province du Hainaut.

L'IPAMC offre des formations relevant à la fois de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur. Plus précisément, il organise au niveau supérieur un brevet, deux bacheliers de spécialisation et cinq bacheliers, parmi lesquels figure le bachelier en Électromécanique (orientation électromécanique et maintenance) concerné par le présent rapport.

Le bachelier en Électromécanique (orientation électromécanique et maintenance) est organisé en soirée à l'IPAMC La Louvière.

En 2022-2023, 44 étudiant·es étaient inscrit·es au bachelier en Électromécanique (orientation électromécanique et maintenance) à l'IPAMC. Ces 44 étudiant·es représentaient 10% du nombre total d'étudiant·es inscrit·es en enseignement supérieur à l'IPAMC (452 étudiant·es)<sup>2</sup>. En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), le bachelier en Électromécanique (orientation électromécanique et maintenance) est organisé dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur pour adultes.



<sup>2</sup> Source : données fournies par l'établissement.

## Introduction : principales évolutions de contexte depuis l'évaluation initiale

Depuis l'évaluation précédente de 2018-2019, le comité relève différentes évolutions de contexte qu'il importe de souligner.

D'une part, l'établissement a connu une fusion majeure en 2021. L'IPAMC résulte en effet de la fusion de quatre institutions provinciales d'enseignement supérieur pour adultes. Cette fusion a de toute évidence entraîné des modifications structurelles importantes. L'établissement a connu différents changements successifs de directions. Le personnel a également connu des modifications, dans la mesure où certains membres du personnel ont quitté l'établissement soit à la suite de leur mise à la retraite soit à la suite d'une désignation dans un autre établissement.

D'autre part, la section bénéficie depuis la rentrée de septembre 2024 d'un nouveau dossier pédagogique. Si le dossier est d'application pour les nouveaux·lles étudiant·es dès l'année 2024-2025, il fait l'objet d'une période de transition pour les étudiant·es déjà inscrit·es dans le cursus. Cette période de transition s'étend de septembre 2024 à octobre 2026.

Enfin, il faut noter que la population étudiante du bachelier connaît une diminution depuis l'évaluation précédente.

## Critère Programme

Dans le respect de l'autonomie et de la responsabilité des établissements, les évolutions apportées par l'établissement/l'entité contribuent à la dynamique d'amélioration du programme/*cluster*, en particulier au regard de sa pertinence, de sa cohérence interne, de son efficacité et de son équité. La communication de l'établissement auprès des parties prenantes, internes et externes, est actualisée en conséquence.

## CONSTATS ET ANALYSES

### Retour réflexif et nouveau plan d'action au regard du diagnostic actuel

- 1 Depuis la dernière évaluation de 2018-2019, le comité salue plusieurs avancées ayant permis un développement favorable de la section et de l'établissement. Il relève entre autres la numérisation de la procédure de valorisation des acquis d'expérience (VAE) et la création, depuis quelques mois, du poste de coordinateur VA. La montée en puissance de cette nouvelle fonction permettra indubitablement de finaliser les quelques points encore problématiques développés plus loin dans le présent rapport (voir le critère « Efficacité et équité du programme »). Le comité note également le développement de la mobilité internationale au travers de l'obtention de financements qui ont permis une mobilité croissante des membres du personnel et des étudiant·es (voir le critère « Pertinence du programme »).

### Pertinence du programme

- 2 L'IPAMC se distingue par l'importance qu'il accorde à la mobilité internationale, qui en constitue une force évidente. Il est le premier établissement d'enseignement supérieur pour adultes de la Province du Hainaut à détenir la charte Erasmus+. Cette charte donne la possibilité à la fois aux étudiant·es et aux membres du personnel de l'IPAMC de réaliser des séjours de mobilité internationale. La possibilité est donnée aux étudiant·es d'effectuer un stage court à l'étranger (de 5 à 30 jours). Les différents dispositifs de mobilité internationale sont présentés lors de séances d'information et semblent connus des parties prenantes. Le comité salue les dispositifs de mobilité internationale proposés. La mobilité est en effet connue pour permettre aux étudiant·es d'acquérir une autonomie. Elle constitue une opportunité d'expériences nouvelles et contribue à leur ouverture d'esprit, nécessaire pour appréhender le monde professionnel en constante évolution. Le comité note toutefois que les dispositifs existant à l'heure actuelle relèvent davantage de la mobilité *out*, la mobilité *in* apparaissant, quant à elle, encore timide.

- 3 Le comité note que la participation des alumni à la vie de l'établissement reste également généralement timide. Les ancien·nes étudiant·es ne semblent pas être invité·es à participer aux jurys des épreuves intégrées (EI) et/ou à intervenir dans l'un ou l'autre cours du programme. Il ne semble pas non plus exister de visites dans les entreprises dans lesquelles il·elles ont été engagé·es. Le pilotage du programme, au moyen de retours formels des alumni sur d'éventuelles évolutions suggérées, d'avis, de sollicitations pour réaliser des conférences ou des séminaires n'est donc pas en place dans l'établissement. La présence et l'expérience des alumni sont faiblement sollicitées pour créer une émulsion avec les promotions en cours.
- 4 De la même manière, les relations avec le monde professionnel semblent limitées, et les partenariats avec les entreprises, les centres de compétences ou d'autres entités pertinentes sont embryonnaires. Ce manque de partenariats nuit au côté pragmatique de la formation et réduit les occasions à la fois pour les enseignant·es de mettre à jour les contenus enseignés et pour les étudiant·es de se familiariser avec le monde professionnel, de le côtoyer, d'en connaître les codes et de manipuler les outils utilisés régulièrement en industrie. Le comité note toutefois que le personnel fait preuve de volonté de rapprochement avec des centres de compétences et des industriels et souhaiterait mettre en place des actions telles que des projets de visites d'usines ou de mini-usines.
- 5 Le comité note que les étudiant·es du bachelier ont la possibilité de compléter leur formation, par la réalisation d'un master en Sciences de l'ingénieur, à orientation électromécanique. Cette possibilité est saluée par le comité, dans la mesure où elle offre les moyens aux étudiant·es d'évoluer dans leur carrière professionnelle et d'accéder à des postes supérieurs.
- 6 Le site internet de l'IPAMC est actuellement en cours de refonte à la suite de la fusion effective des quatre établissements provinciaux d'enseignement supérieur pour adultes (voir l'introduction). Le nouveau site se présente comme un site unique d'entrée, permettant de rediriger les utilisateur·rices vers les quatre implantations physiques de l'établissement. Cette réorganisation devrait permettre de renforcer l'image unique et le sentiment d'appartenance à la nouvelle entité née de la fusion, tout en préservant les identités des quatre implantations.
- 7 La communication constitue un point clé pour faire la promotion de l'établissement. Sur le site web de l'établissement, le comité constate que seul le réseau social Facebook est cité, alors qu'il tend aujourd'hui à être utilisé par un public différent du public cible de la formation proposée. Les réseaux sociaux Instagram et LinkedIn, incontournables à l'heure actuelle, sont quant à eux absents. L'établissement rate ainsi une belle occasion de se faire connaître de toutes les générations susceptibles d'être de futur·es étudiant·es et ne montre pas son adaptation aux nouvelles technologies, ce qui peut en donner une image désuète.

### Bonne pratique

L'IPAMC a signé une charte Erasmus+, donnant la possibilité à ses étudiant·es de réaliser de la mobilité courte (de 5 à 30 jours) dans le cadre de leurs stages. Cette possibilité représente une force évidente pour l'établissement et est à saluer, car la mobilité internationale constitue souvent un défi dans les établissements d'enseignement supérieur pour adultes, dans lesquels les cours sont le plus souvent organisés en horaire décalé et à destination d'étudiant·es ayant généralement une activité professionnelle par ailleurs.



## Cohérence du programme

- 8 Les fiches descriptives des unités d'enseignement (fiches UE) sont disponibles, connues, diffusées et signées par toutes les parties prenantes. Elles sont accompagnées de grilles d'évaluation claires. Les étudiant·es sont ainsi soutenu·es dans leur autonomie d'apprentissage. Les professeur·es ont à leur disposition une notice explicative, leur apportant toutes les informations utiles à la complétion et à l'utilisation des fiches.
- 9 Les méthodes d'enseignement sont diversifiées et appréciées, ce qui est de nature à favoriser l'apprentissage des étudiant·es. Le comité peut citer la mise en place de méthodes variées telles que des classes inversées, des quizz réalisés grâce à des plateformes d'apprentissage ludique (Wooclap), des vidéos, des formulaires en ligne, etc. Le comité note toutefois l'absence d'une généralisation de ces méthodes et d'une diffusion plus large entre enseignant·es de ces bonnes pratiques.
- 10 Un vademécum est à la disposition des professeur·es qui souhaiteraient organiser des enseignements hybrides. Le comité note toutefois que les cours sont à l'heure actuelle presque exclusivement organisés en présentiel, alors que l'hybridation permettrait de répondre aux attentes des parties prenantes et d'alléger la charge hebdomadaire des étudiant·es.
- 11 Les modalités des stages et des EI sont bien documentées et disponibles en ligne. Elles ne semblent toutefois pas connues de toutes les parties prenantes, malgré les réunions organisées en cours d'année. Les informations souffrent de l'absence d'une bonne diffusion auprès des étudiant·es, qui manquent alors les séances d'information, qui leur seraient pourtant très utiles et bénéfiques.
- 12 Les étudiant·es sont tenu·es de réaliser trois stages tout au long de leur formation, à raison d'un stage par an. La recherche des lieux de stages est toutefois laissée à la discrétion des étudiant·es, au bénéfice des étudiant·es qui travaillent déjà dans le domaine étudié. Une certaine iniquité est ainsi présente, dans la mesure où les étudiant·es sans contact avec l'industrie manquent d'un accompagnement spécifique et plus prononcé, pour les aider à trouver leurs lieux de stages. Une liste des lieux de stages est disponible au secrétariat et en ligne, mais reste méconnue des parties prenantes.
- 13 Un canevas est disponible et diffusé aux maîtres de stage en entreprise, afin de détailler les tâches que les étudiant·es stagiaires doivent réaliser dans leur entreprise et les attendus de chaque stage. Cette initiative participe au lien triangulaire devant être créé entre l'établissement, l'étudiant·e et l'entreprise et au suivi régulier du stage. L'étudiant·e fait ainsi l'objet d'un encadrement efficace, lui permettant de répondre aux consignes données.
- 14 Le comité relève un souci majeur relatif à la non-soutenance de l'EI, ce qui entraîne, en partie, un taux d'échecs élevé dans la section. Entre les étudiant·es embauchés·es avant la fin de leur cursus et les étudiant·es pour lequel·les la dernière épreuve semble insurmontable, la section peine à accompagner les étudiant·es jusqu'à la fin de leurs études. Une réflexion plus globale est actuellement en cours, afin de repenser l'EI et de l'envisager davantage comme un portfolio final créé au cours des différentes années d'études. Cette initiative semble pertinente et devrait permettre de réduire le taux d'abandons aux portes de l'épreuve finale.

- 15 Le comité observe que les 20% d'autonomie dont dispose chaque UE du programme sont rarement utilisés pour augmenter l'apprentissage technique et pratique dans la formation. Cette augmentation pourrait toutefois être bénéfique aux étudiant·es, en particulier à ceux·lles qui ne travaillent pas dans le domaine étudié. Le programme ne comporte qu'un nombre limité d'heures consacrées à la pratique expérimentale, expérience manquante dans un domaine où la pratique est primordiale.

## Efficacité et équité du programme

- 16 Le dispositif de dispense et de VAE est salué par le comité. La procédure existe, est connue et utilisée (environ 300 demandes annuelles). Elle a été simplifiée par sa numérisation, par son accès simple en ligne et par la réalisation d'un tutoriel dédié à son application. Elle fait l'objet de séances d'information. Le comité note toutefois qu'elle reste chronophage, lente et semble encore non uniformisée. Des examens en amont des cours semblent en effet pouvoir être demandés par les étudiant·es directement à leurs professeur·es, la réussite desdits examens leur permettant de bénéficier d'une dispense. Cette possibilité apparaît comme une source d'iniquité. Le comité note également que la VAE fonctionne non par UE, mais par acquis d'apprentissage (AA) et peut aboutir alors à des dispenses partielles. Ces dispenses partielles sont de nature à perturber les demandeur·ses et se situent probablement à la source de cette incompréhension et subjectivité.
- 17 L'UE préparatoire de mathématiques est connue, appréciée et bénéfique pour toutes les étudiant·es. Sa pertinence et sa pratique sont saluées par le comité, car elle constitue un réel souffle pour éviter les abandons liés à l'apprentissage de cette matière en début de cursus.
- 18 À l'inverse, le laboratoire et le centre d'auto-apprentissage mobiles de langues (LCAML) reste peu connu des parties prenantes. Le comité regrette le manque de communication relatif au LCAML, dont les avantages pourraient être nombreux pour les étudiant·es disposant parfois d'un niveau limité en langues.
- 19 La section dispose de matériel de laboratoire utile à la formation, mais il commence à être vieillissant. Les étudiant·es s'arrangent le plus souvent pour disposer de leur propre boîte à outil, ce qui leur permet de travailler dans de bonnes conditions. Le manque de rapprochement entre la section et les centres de compétences ou les centres de technologie avancée (CTA) (voir le critère « Pertinence du programme ») empêche également la mise à disposition de matériel à jour aux étudiant·es. De plus, le comité note que les laboratoires des cours du jour ne sont pas disponibles aux étudiant·es de la section dont les cours sont organisés en soirée. Cette non-optimisation d'occupation des laboratoires constitue un manque crucial pour les étudiant·es qui doivent manipuler pour apprendre leur métier.
- 20 L'établissement a pu améliorer et généraliser l'utilisation des outils pédagogiques numériques à la suite de la pandémie de Covid-19. Ces outils ont permis de renforcer les échanges entre les professeur·es et les étudiant·es, notamment par le biais de la plateforme Teams. Néanmoins, le comité note qu'il subsiste une disparité sur la disponibilité du réseau wifi entre les salles de cours, empêchant une utilisation pleine et identique de ces outils au sein du bâtiment.

- 21 La plateforme eCampus est à la disposition de tous les membres de l'IPAMC. Sa transparence est appréciée par le comité, dans la mesure où y sont précisés les accès définis pour chaque dossier, ce qui assure ainsi la confidentialité des données. Cette plateforme nécessite cependant des visites régulières de la part des parties prenantes, pour qu'elles ne perdent pas de vue les informations pertinentes, qui sont transmises la plupart du temps sous la forme de listes dans la rubrique « dernières publications ». Ces listes ne favorisent pas une communication efficace, les informations importantes pouvant être noyées et se retrouver au même niveau que d'autres informations davantage secondaires. Le comité note également que la plateforme reste encore peu connue et utilisée des parties prenantes, l'email restant la voie privilégiée de communication.
- 22 La diffusion des cours sur la plateforme Moodle est effectuée, mais reste encore à la discrétion des professeur·es. Le comité constate que tou·tes les enseignant·es n'ont pas nécessairement le réflexe de déposer leurs supports de cours sur la plateforme Moodle ou qu'il·elles le font uniquement après avoir reçu de multiples relances. Les contenus des cours ne sont donc pas totalement disponibles et ne peuvent pas être retravaillés en autonomie par les étudiant·es. Les retards de mise en ligne peuvent créer des frustrations et des délais de révision plus longs ou décalés pour les étudiant·es.
- 23 Les chargé·es de cours et les nouveaux·elles enseignant·es de l'IPAMC ont à leur disposition un guide, dans lequel sont précisées toutes les procédures pédagogiques et administratives utiles à leur fonction. En parallèle du guide existe également un cours Moodle pour les enseignant·es. Cette mise à disposition permet un partage transversal et transparent des pratiques, par ailleurs uniformisées de la sorte. Cette manière de faire permet de faire adhérer les enseignant·es à la culture qualité prônée par l'établissement.
- 24 Le secrétariat est à la disposition des étudiant·es, qui se doivent toutefois d'être pro-actif·ves pour bénéficier des informations nécessaires à leur scolarité (attestation de présence, absence de professeur·es, etc.). La communication entre le secrétariat et la communauté étudiante semble en effet manquer de fluidité et de transparence, dans la mesure où les parties prenantes ne sont pas toujours informées des actions qu'elles peuvent attendre du secrétariat et des délais nécessaires à la réalisation de ces actions.
- 25 Le comité note l'absence d'un lieu de vie au sein de l'établissement, dans lequel les personnes pourraient échanger, se rencontrer (hors du lieu de restauration). La non-existence d'un espace de partage accessible aux étudiant·es en dehors des cours ne facilite pas leur implication dans la vie de l'établissement. Il·elles vont et viennent au gré des cours dispensés, sans moment de latence commun propice aux échanges informels.

## RECOMMANDATIONS

- 1 Poursuivre le développement de la mobilité internationale des étudiant·es et des membres du personnel, en développant la mobilité *in*.
- 2 Solliciter plus largement les alumni pour les inclure dans les révisions du programme, dans les jurys, dans des conférences et des partages d'expériences.
- 3 Mettre en place une stratégie de rapprochement et de partenariat avec les industriels, en organisant par exemple des visites dans les entreprises et en soutenant les initiatives du corps enseignant favorable à ces rapprochements.
- 4 Élargir la présence de la section sur les réseaux sociaux, afin de cibler davantage les éventuel·les futur·es étudiant·es.
- 5 Généraliser les méthodes pédagogiques innovantes et les diffuser plus largement entre enseignant·es.
- 6 Augmenter l'hybridation des cours.
- 7 Diffuser plus largement les consignes et les modalités des stages et de l'EI auprès des étudiant·es.
- 8 Accompagner plus particulièrement les étudiant·es déconnecté·es du monde industriel dans leur recherche de lieux de stages pour réduire les iniquités.
- 9 Promouvoir, après une recherche infructueuse documentée, la liste des lieux de stages disponibles au secrétariat.
- 10 Mettre en place la possibilité d'un portfolio final créé au cours de la scolarité en lieu et place de l'EI.
- 11 Favoriser la pratique expérimentale sur les 20% d'autonomie du programme.
- 12 Poursuivre le travail d'amélioration entrepris au sujet du dispositif de VAE et de demande de dispense, en exigeant un retour commenté systématique des décisions prises et en visant des délais plus restreints.
- 13 Promouvoir le LCAML, afin d'accélérer son développement et sa pertinence.
- 14 Augmenter l'accessibilité à la pratique, en donnant accès aux matériels des cours de jour et/ou en augmentant les collaborations avec les CTA.
- 15 Améliorer la stabilité du réseau wifi et sa présence dans toutes les salles de cours.
- 16 Réduire la communication par email et développer l'utilisation systématique de l'outil eCampus.
- 17 Imposer à tou·tes les chargé·es de cours une date idéale de dépôt des supports de cours sur la plateforme Moodle, afin d'uniformiser cette bonne pratique.
- 18 Augmenter la pro-activité du secrétariat, afin que les étudiant·es reçoivent de manière systématique les documents et les informations qui leur sont nécessaires.
- 19 Donner accès aux étudiant·es à une salle de détente spécifique, afin de leur permettre d'échanger de manière informelle sur la vie de l'établissement.

## Critère Qualité

L'entité/l'établissement s'est engagé dans une démarche qualité au service de l'amélioration continue de son programme/*cluster*. Sa démarche témoigne de choix motivés, notamment en regard des évaluations internes et externes. Elle est adaptée à ses objectifs, sa culture qualité et son contexte. Elle est explicite, s'appuie sur des processus, procédures et des outils identifiés dont un plan d'action et intègre la participation des parties prenantes, internes et externes à l'entité/l'établissement.

### CONSTATS ET ANALYSES

#### Démarche d'amélioration continue : fonctionnement, caractère explicite et pérenne

- 1 La démarche qualité est sous la responsabilité de la coordinatrice qualité institutionnelle (CQI), qui a fourni un travail de grande ampleur et développé des outils conséquents pour la mise en place et le suivi de la qualité. Le développement d'un site dédié, le GT Qualité, constitue une belle prouesse. Il contient tous les éléments nécessaires à la démarche qualité et permet un accès facilité à des guides vulgarisés et rapidement disponibles. Cependant, la démarche qualité semble reposer en grande partie sur une seule personne, en l'occurrence sur la CQI, et reste globalement peu mise en avant. Les outils développés, bien que très pertinents, restent largement sous-utilisés par les collègues et par les enseignant-es.
- 2 Les documents qualité (directives, procédures, formulaires, etc.) sont éparpillés dans divers outils, ce qui n'aide pas à la vision globale et à la connaissance pertinente du système d'assurance qualité. La direction et la CQI envisagent de mettre en place un Google drive, afin que les documents soient partagés de façon plus efficace auprès des parties prenantes.
- 3 À la suite de la fusion, les comités des directions des quatre implantations ont pris l'habitude de se réunir hebdomadairement pour planifier l'organisation future et pour discuter la rationalisation de l'offre d'enseignement. Les décisions prises lors de ces réunions ne sont toutefois pas formalisées dans un procès-verbal (PV). Cette non-communication fait manquer l'occasion à toutes les parties prenantes de s'informer sur la révision des processus en cours et à venir, de voir l'évolution de la rationalisation des programmes et de communiquer sur les objectifs communs qui permettent de les embarquer dans les éventuels changements, dans la culture et dans l'amélioration continue de l'établissement.
- 4 Certaines personnes prennent la responsabilité de relayer les informations pertinentes émanant de la direction et/ou des enseignant-es aux étudiant-es. Ces personnes ne bénéficient toutefois pas de statut défini et ne portent pas le titre de « relais de section ». Leur rôle apparaît dès lors peu légitime auprès des parties prenantes.

- 5 La direction est disponible et à l'écoute, mais la communication interne ne semble pas suffisamment formalisée pour promouvoir les initiatives locales (comme des visites industrielles avec les étudiant·es). Les traces écrites des échanges et les informations ne sont pas communiquées de manière formelle. Cette communication informelle a pour conséquence que les parties prenantes ne sont pas forcément informées ni de la même manière ni dans le même temps.
- 6 Le comité note l'existence de délégué·es étudiant·es dans la section. Les délégué·es semblent toutefois bénéficier de fonctions limitées. Il·elles remplissent majoritairement le rôle de messenger·ères, de relais et de transmetteur·euses d'informations entre le corps enseignant et le corps étudiant. Il·elles ne participent à aucune réunion et sont dès lors peu impliquée·es dans la démarche qualité de la section et, plus largement, de l'établissement, alors qu'il·elles pourraient y jouer un rôle central. De manière générale, le rôle de délégué·es reste méconnu et expliqué de manière informelle, souvent oralement, sans référence écrite, aux étudiant·es en début d'année.
- 7 Les évaluations des enseignements par les étudiant·es (EEE) ont connu une grande évolution au cours de ces dernières années. Initialement distribuées au format papier, elles ont été transformées dans un format numérique en ligne. Cette transformation permet une meilleure praticité tant dans leur renseignement et leur diffusion que dans le traitement et l'analyse de leurs résultats. Cependant, les EEE restent problématiques et sources de frustration, notamment en raison de leur migration récente sur un nouveau support ayant entraîné une perte d'un certain nombre de fonctionnalités. Elles se situent au cœur des préoccupations des autorités de l'IPAMC aussi bien pour l'outil qu'elles représentent que pour l'analyse et le retour pertinent qu'elles appellent, à la fois auprès des enseignant·es et des étudiant·es, inexistant jusqu'alors. L'exploitation des résultats reste trop chronophage sous le nouveau système, ne permettant pas le retour rapide espéré auprès des parties prenantes qui, sans retour, ne sont pas enclines à y répondre. Cette roue non vertueuse est dommageable pour l'amélioration continue des enseignements.

## Stratégie et priorisation des objectifs de l'établissement et de l'entité

- 8 Un plan stratégique a été rédigé pour la période 2022-2027. Il compte trois axes stratégiques. Il semble toutefois déconnecté du plan d'action institutionnel, puisque tous les points évoqués dans le plan stratégique ne sont pas repris ni exactement ni exhaustivement dans le plan d'action institutionnel. Il manque également un fil conducteur pour relier tous ces plans d'actions, qu'ils soient liés aux sections ou à l'établissement.
- 9 Les échéances du plan d'action actualisé de la section restent floues, dans la mesure où elles donnent à voir des délais à court, moyen et long terme relativement vagues, sans définition et sans date de mise en place. Le comité observe uniquement une colonne « priorité » pouvant comprendre une à trois croix (« X »), dont la signification apparaît obscure. Le comité note également que le taux d'accomplissement de chaque action n'est pas précisé, ce qui rend l'avancement de l'exercice abstrait et « évaluation » dépendant. Ce plan d'action ne semble pas mis à jour ni de façon régulière ni de manière collégiale.



## Culture qualité et adéquation aux valeurs

- 10 Si la CQI mène des actions quotidiennes et pérennes visant la mise en œuvre d'une démarche qualité assise, la culture qualité n'est pas pour autant partagée par toutes les parties prenantes. Tous les moyens ne sont pas mis en œuvre pour l'instaurer durablement. La démarche qualité reste à l'heure actuelle très « évaluation dépendante », dans la mesure où les évaluations qualité constituent généralement l'élément déclencheur de la mise à jour du plan d'action et de la sollicitation des parties prenantes. La culture qualité n'est donc pas portée constamment, mais semble faire l'objet d'une attention uniquement lors des phases d'évaluation.
- 11 Cette vision de la démarche qualité apparaît liée à la distinction que les parties prenantes de la section opèrent entre l'enseignement et la qualité. Le programme, les méthodes d'enseignement-apprentissage développées, les cours et la démarche qualité semblent comprises par elles comme deux entités indépendantes, de sorte que, très souvent, elles mettent en œuvre des actions qualité sans en avoir conscience. Cette dichotomie est également présente plus largement au sein de l'établissement, dans lequel les compétences des étudiant·es développées dans le cadre des différentes formations organisées pourraient être mises à profit de l'établissement lui-même (pour exemple, améliorer le réseau wifi dans le cadre des cours pratiques d'informatique). Cette dichotomie apparaît aussi dans le système de management de la qualité. Les processus sont par exemple extrêmement bien formalisés sur le site GT Qualité dédié, qui est toutefois complètement séparé du tableau de bord d'eCampus. Le comité note tout de même qu'une indication « qualité » est présente dans eCampus, mais qu'elle ne renvoie pas au site GT Qualité. Cette distinction opérée entre la qualité et la formation est dommageable pour la mise en œuvre d'une démarche qualité assise.

## Implication des parties prenantes

- 12 Les délégué·es de classe sont désigné·es et présent·es pour représenter et pour soutenir leurs homologues au sein de la vie étudiante. Cependant, ce soutien implique plus un partage de leurs notes de cours pour permettre la réussite de l'ensemble du groupe-classe qu'une participation active à la vie de l'établissement. Pourtant, ces étudiant·es délégué·es présentent tout le potentiel pour devenir des acteur·rices clés de la démarche d'amélioration continue de l'établissement.
- 13 Les alumni restent assez dissocié·es de la vie de l'établissement, et la mise en contact des étudiant·es actuel·les avec les ancien·nes étudiant·es reste faible. Il·elles sont peu sollicité·es dans le cadre des stages, participent peu aux jurys de défense des EI, alors qu'il·elles représentent un réservoir de professeur·es en activité et de futur·es recruteur·es. Les ancien·nes étudiant·es ne sont pas non plus amené·es à contribuer au développement du programme et à son amélioration. La gestion des contacts avec les ancien·nes étudiant·es reste confidentielle puisqu'elle n'est pas partagée et reste personnel dépendante.
- 14 La démarche qualité n'est pas nourrie par la présence d'acteur·rices du monde industriel et professionnel, puisqu'il·elles sont actuellement absent·es du processus. Ce manque est dommageable pour le développement pertinent de la section, pour son adaptation aux demandes du secteur professionnel et industriel et pour l'actualisation des pratiques devenues parfois désuètes.

- 15 Les professeur-es ne se croisent pas et se réunissent peu pour échanger. Les relations entre enseignant-es se font majoritairement par affinités. Il n'existe pas non plus de groupe pour des échanges ou des réunions formalisées afin de discuter des pratiques, des problématiques, voire des nouveautés. Cette manière de fonctionner ne favorise pas les échanges transparents et transversaux, même si le comité note avoir rencontré une équipe de professionnel·les impliquée-s, flexibles et à la disposition des étudiant-es. Le sentiment d'appartenance à l'établissement est présent.
- 16 Le comité relève une très bonne organisation des services par les autorités de l'établissement, dont l'équipe a changé à plusieurs reprises depuis la précédente évaluation. La nécessité de structurer les différents services dans un contexte de fusion semble avoir entraîné une certaine prégnance du top-down, laissant peu de place à un bottom-up participatif. Les instructions semblent en effet être données par la direction et exécutées par les parties concernées. La démarche entamée par la fusion doit continuer de percoler à tous les niveaux, la diffusion des PV des réunions de direction devant déjà contribuer au processus.



## RECOMMANDATIONS

- 1 Faire la promotion de la démarche qualité entamée, pour qu'elle soit portée au-delà de la CQI.
- 2 Mettre en place un espace de partage de documents efficace pour toutes les parties prenantes (choix déjà fait sur Google Drive), pour stocker les données dans un endroit commun et accessible à tou·tes (selon les droits d'accès définis).
- 3 Diffuser les PV des réunions des comités de direction.
- 4 Visibiliser plus fortement les relais de section, pour asseoir cette fonction déterminante dans le fonctionnement global de l'établissement, dans sa démarche qualité et diffuser plus largement le cahier des charges existant.
- 5 Développer un plan de communication pertinent pour partager plus largement les initiatives.
- 6 Décrire le rôle des délégué·es et les faire participer plus activement à la démarche qualité et à la vie de l'établissement.
- 7 Finaliser la migration des EEE dans le nouveau système, pour permettre un envoi efficace et une analyse pertinente des résultats.
- 8 Revoir le plan d'action institutionnel pour s'assurer qu'il soit conforme au plan stratégique.
- 9 Ajouter des dates de réalisation, une légende et revoir les niveaux de priorité, afin de clarifier les plans d'action.
- 10 Sensibiliser et impliquer davantage les parties prenantes à la démarche qualité, pour faire percoler la culture qualité à travers tous les corps.
- 11 Intégrer un lien depuis eCampus vers le site GT Qualité, pour montrer que la démarche qualité institutionnelle est portée par les conseils de direction.
- 12 Impliquer les alumni et les représentant·es du monde professionnel dans la vie de l'établissement, entre autres en les invitant à participer aux jurys des EI, à partager leurs contacts professionnels utiles dans le cadre de la recherche des stages, à témoigner de leur expérience et de leur parcours aux étudiant·es actuel·les et à donner leur avis sur la formation.
- 13 Organiser de façon régulière des réunions, éventuellement en comodalité, et créer une équipe Teams ad hoc, pour permettre aux professeur·es de se réunir officiellement.
- 14 Intégrer les différentes visions de toutes les parties prenantes dans une approche participative, pour passer du système dominant top-down à un système bottom-up.

## Conclusion

Depuis la dernière évaluation de 2018-2019, l'IPAMC a mis en œuvre différentes actions, afin d'améliorer la qualité de son programme. Le comité souligne tout particulièrement une évolution marquante relative à l'engagement de l'établissement dans la mobilité internationale via le programme Erasmus+, dont les bénéfices sont nombreux pour les étudiant-es et pour les membres du personnel. Il espère que cette réussite va créer une émulation dans les autres établissements d'enseignement pour adultes de la FWB. Cette mise en place est remarquable.

Le comité souligne également le déploiement de différents outils, tels que les outils qualité, la numérisation de la procédure de VAE, l'eCampus, qui montrent le potentiel d'amélioration continue de l'établissement. L'IPAMC s'est également doté d'un plan stratégique ambitieux. Des liens clairs entre ce plan stratégique et le plan d'action institutionnel sont à présent à établir, afin que l'ensemble des actions entreprises apparaissent cohérentes, continues et efficaces.

La fusion en cours de finalisation est l'occasion de revoir les processus, de rationaliser les programmes et de communiquer sur les objectifs.

En revanche, l'établissement dispose très probablement d'une marge de progression sur sa démarche qualité, qui apparaît à l'heure actuelle exclusivement portée par la CQI et peu partagée au sein de l'équipe, ce qui rend les outils développés et salués ci-avant sous-utilisés. De manière générale, la culture qualité peine à se généraliser dans l'établissement. Le remaniement du plan d'action conseillé permettra sans doute de faire la promotion des actions auprès des parties prenantes et de les impliquer totalement dans la démarche d'amélioration continue, qui reste à ce jour encore trop rythmée par les évaluations menées par l'AEQES.

L'établissement dispose également d'une marge de progression dans son ouverture au monde socioprofessionnel et aux centres techniques appliqués. Cette ouverture pourrait permettre d'élargir les horizons professionnels des étudiant-es engagé-es dans la formation, de s'assurer de façon continue de la pertinence du programme organisé et d'encourager d'éventuel·les futur·es étudiant·es à s'engager dans la formation, dans un contexte où les métiers visés par le programme sont considérés comme étant en pénurie.

# Droit de réponse de l'établissement



Évaluation  
Électricité et mécanique  
2024-2025

## Droit de réponse de l'établissement évalué

*Commentaire général éventuel :*

*Le rapport préliminaire d'évaluation continue rédigé par le comité des experts est globalement fidèle aux constats effectués par la commission interne d'évaluation de la qualité (CIEQ) de l'IPAMC. Certaines recommandations, bien que fondées, ne sont toutefois pas compatibles avec les contraintes organisationnelles et structurelles de l'établissement et de l'enseignement pour adultes. Nous serons attentifs à poursuivre nos efforts d'amélioration continue de la qualité en nous tenant compte de la vision externe du comité des experts que nous remercions pour son analyse.*

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

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

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

Antoine Patrice,  
le 11 juin 2025

Directeur

Nom, date et signature du  
coordonnateur-ric de  
l'autoévaluation

Plétinckx Christelle,  
le 11 juin 2025

Coordinatrice Qualité  
Institutionnelle