

# Évaluation des programmes AD et compta

## Arlon – 13/02/2024 –

### Rapport du comité d'experts

---

#### Points forts détectés

- > Durant les stages, un monitoring du travail par les étudiants stagiaires est réalisé au travers de TimeSheets, et suivi régulièrement par les coordinateurs stages. Si le travail effectué s'éloigne des objectifs d'apprentissage liés au stage, des demandes de remédiation aux tuteurs en entreprise sont effectuées.
- > Pour travailler la qualité du programme, un fonctionnement par groupe de matières et une répartition matricielle des tâches ont été prévus dans chacune des sections. Cela permet une bonne cohérence verticale (d'un bloc à l'autre), une progressivité intéressante des apprentissages au sein des axes disciplinaires. Mais il s'agira d'accorder une égale attention à la cohérence horizontale (d'un axe disciplinaire à l'autre, d'une UE à l'autre au sein d'un bloc et globalement au sein du cycle) ... Une communication très transparente apparaît dans cette méthodologie de fonctionnement, à la fois au sein des coordinateurs mais également entre les coordinateurs et la direction. Ce qui facilite l'échange de l'information.
- > La direction fait preuve de transparence dans son fonctionnement.
- > Des délégués sont identifiés et impliqués au sein de chaque section et de chaque bloc.
- > Le rôle des responsables de blocs est clairement perçu par les différentes parties prenantes. Ils sont identifiés comme des personnes-ressources importantes pour améliorer l'expérience étudiante et accompagner les enseignants dans l'intégration de leurs activités d'enseignement au sein du programme. Leur coordination entre eux et avec leur hiérarchie est fluide et régulière.
- > On ressent beaucoup de respect entre les membres du personnel et les étudiants, un réel « esprit de famille » dans chacune des sections et globalement au sein du domaine économique à Arlon.
- > Les étudiants se sentent en confiance avec la direction ainsi que la coordination et se sentent libres de pouvoir aller discuter avec eux concernant différents sujets sur l'implantation.
- > Chacune des sections bénéficie d'un large réseau d'anciens et d'entreprises partenaires. Les formations sont ancrées au niveau régional, identifiées et reconnues par les milieux professionnels.

- > Des contacts avec les milieux professionnels ont été mis en place avant le stage de B3 (Jobday, journée d'observation en entreprise dans la section comptabilité). Initiatives à encourager et à renforcer.
- > Forte présence d'externes (professionnels) dans l'équipe enseignante (section comptabilité).
- > Le SAR / L'ESI est présent pour les étudiants. Ils proposent des activités d'intégration, une analyse des résultats des sessions, organisent des tutorats et formations. Les principes de l'ESI ont été universalisés pour l'ensemble des étudiants.
- > Le processus de validation des PAE est solide, structuré et clair du point de vue de toutes les parties prenantes.
- > Les étudiants sont satisfaits des activités proposées au sein des programmes ; celles-ci renforcent la cohésion et le sentiment d'appartenance à la HE.

<b>Points d'attention</b>
---------------------------

- > Pas de formalisation des feedbacks qualité sur les lieux de stage et les tuteurs. Pas de centralisation des informations concernant la qualité des lieux de stage, les contacts restent principalement dépendants de la responsable des AIP.
- > Un contact plus intensif avec les milieux professionnels, avec les métiers avant le B3 est vivement souhaité par plusieurs parties prenantes. La simulation réalisée dans les TP/exercices est vécue positivement, mais le traitement de situations réelles, ancrées dans la réalité professionnelle, est souhaité plutôt que le traitement de cas fictifs.
- > Pas assez de feedback donné aux étudiants sur la prise en compte des demandes des délégués, sur la prise en compte des EEE, des remontées d'information auprès des responsables d'année... Les délégués semblent très impliqués, très sollicités à des niveaux très divers (participation à des salons, à des actions avec d'autres sections, organisation d'activités pour l'ensemble des étudiants...), mais peu informés des effets directs de leur action, des décisions qui ont été prises pour donner suite aux préoccupations qu'ils ont pu relayer.
- > Un tableau de bord permet de réguler la charge de travail, MAIS... on n'évite pas certains nœuds ou certaines difficultés pour les étudiants (ex. charge de travail importante en B2 en comptabilité, engorgement du TJ sur certains mois en AD). Il serait intéressant de comparer ce cadastre des travaux (côté enseignant) avec celui estimé par les étudiants (en termes d'heures de travail).
- > Les plans d'action des sections ne sont pas – encore - alignés avec la stratégie du domaine et de l'institution. Ils ne sont pas – encore- utilisés comme des leviers de

développement de la qualité des programmes. Or, la définition de tels plans, formalisant et centralisant l'ensemble des actions qui fourmillent au sein du domaine économique à Arlon, pourrait contribuer à stimuler et visibiliser la dynamique des sections.

- > Les sources d'information pour les étudiants sont multiples. Trouver la bonne information et connaître l'ensemble des ressources dont ils peuvent bénéficier semble difficile pour eux.
- > Le processus d'accueil et de formation des nouveaux engagés est flou ; les enseignants interrogés n'ont pas connaissance d'un cadre fixé.
- > Dans les domaines liés à la formation continue des enseignants, notamment sur les aspects "outils" et pratiques pédagogiques, il semble qu'il n'y ait pas de personne ressource – ou identifiée (conseiller pédagogique) qui puisse être la personne de référence.

### **Recommandations**

- > Soigner l'ancrage local tout en multipliant les synergies avec le département économique de Namur et les services proposés par l'institution, là où elles permettent de gagner en expertise, en bien-être, en cohérence et en qualité, afin de faire plus ressortir et affirmer une identité « Hénallux ». A l'issue de l'évaluation des sections comptabilité à Arlon et à Namur, il sera sans doute intéressant de faire le point pour identifier les problématiques communes mais aussi les bonnes pratiques d'une part et d'autre afin d'imaginer des stratégies partagées de développement.
- > Intensifier le contact des étudiants avec des situations professionnelles réelles (stages ou projets réels) avant le B3. Mieux concrétiser l'aspect métier dès les premières années auprès des étudiants afin que ces derniers se rendent bien compte de leurs futures activités professionnelles possibles.
- > Poursuivre la réflexion sur l'articulation stage/TFE et formaliser les scénarios possibles ainsi que leurs implications. Inclure les étudiants dans la réflexion.
- > Dans le cadre de la répartition matricielle des tâches, accentuer la formalisation des processus de coordination et des processus qualité : plans d'action, visibilisation des interfaces entre les missions, backups, communication des procédures (ex. contrôle des fiches UE, diffusion de l'information ...)
- > Alimenter une identité Hénallux et un sentiment d'appartenance pour les membres du personnel (notamment à l'aide de moments de rencontres informels plus fréquents et de moyens de communication qui intègrent professeurs internes

et externes), d'abord à une équipe et à une implantation, mais aussi à une institution.

- > Un accompagnement pédagogique des enseignants est actuellement proposé de manière informelle par la responsable SAR. Cependant, l'aide aux étudiants et le conseil pédagogique aux enseignants relèvent de deux missions différentes (même si ces missions peuvent être assumées par la même personne). La mission de conseil pédagogique mériterait d'être reconnue, systématisée et développée au niveau des sections évaluées, mais aussi, pourquoi pas, de l'implantation. Elle est particulièrement importante en ce qui concerne les nouveaux enseignants.
- > Maintenir les efforts pour rendre plus attractives les formations d'assistant de direction et de comptable.
- > Stimuler les compétences liées à la recherche, à la posture de chercheur au sein du corps professoral et intensifier la posture réflexive, analytique et distanciée des étudiants par rapport aux problématiques professionnelles rencontrées...
- > Une exploitation plus systématique et collective des EEE serait souhaitable. Des efforts sont mis en place pour optimiser le taux de réponse des étudiants aux EEE par quadrimestre. Il sera important d'organiser la réflexion autour des résultats de ces enquêtes, d'identifier les actions de renforcement ou d'amélioration nécessaires et de les communiquer aux étudiants.
- > Il serait utile de créer les grilles d'évaluations critériées pour les étudiants pour chacune des unités d'enseignement.