



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

RAPPORT PRÉLIMINAIRE D'ÉVALUATION

Cluster Web et techniques graphiques

*Brevets d'enseignement supérieur
(BES) Webdeveloper et Webdesigner*

Institut de Formation Supérieure de
Wavre (IFOSUP)

Vincent Wertz
Matthieu Collet
Simon Garnier
Manel Jiménez-Morales

Les autorités académiques disposent de trois semaines calendrier (jusqu'au 21 juin 2022) pour faire parvenir à la Cellule exécutive les éventuelles observations qui figureront, après consultation du comité d'évaluation, dans le rapport d'évaluation qui sera mis en ligne sur le site www.aeges.be.

Table des matières

Web et techniques graphiques : Institut de Formation Supérieure de Wavre.....	3
Contexte de l'évaluation.....	3
Synthèse.....	4
Présentation de l'établissement et du programme évalué.....	6
Critère 1 : L'établissement/l'entité a formulé, met en œuvre et actualise une politique pour soutenir la qualité de ses programmes.....	7
Dimension 1.1 : Politique de gouvernance de l'établissement.....	7
Dimension 1.2 : Gestion de la qualité aux niveaux de l'établissement, de l'entité et du programme.....	8
Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique des programmes.....	8
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	9
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de ses programmes.....	10
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence des programmes.....	10
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	11
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme.....	12
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage (AA) du programme.....	12
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés.....	12
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	13
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés.....	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.....	18
Droit de réponse de l'établissement.....	19

Web et techniques graphiques : Institut de Formation Supérieure de Wavre

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2021-2022 à l'évaluation des brevets d'enseignement supérieur Webdesigner et Webdeveloper. Dans ce cadre, les experts mandatés par l'AEQES, accompagnés par un membre de la Cellule exécutive, ont mené une visite en ligne du fait du contexte sanitaire lié à la Covid-19, les 27 et 28 janvier 2022 auprès de l'IFOSUP.

Le comité des experts a élaboré le présent rapport¹ 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 deux représentants des autorités académiques, trois représentants du Pouvoir Organisateur, dix membres du personnel enseignant et deux membres du personnel administratif et technique, onze étudiants, six diplômés et un représentant 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 comité²

- Vincent Wertz, expert de l'éducation et en gestion de la qualité, président du comité
- Matthieu Collet, expert de la profession
- Simon Garnier, expert étudiant
- Manel Jiménez-Morales, expert pair

¹ Ce rapport applique les règles de la nouvelle orthographe. Le masculin est ici utilisé à titre épique.

² Un bref résumé du *curriculum vitae* des experts est publié sur le site internet de l'AEQES, au lien : http://aeqes.be/experts_comites.cfm?theSubject=176&name=

FORCES PRINCIPALES

- Démarche qualité intégrée – Établissement pilote pour l'évaluation institutionnelle
- Qualité et expertise des enseignants - bon équilibre entre théorie et pratique - Diversité d'approches pédagogiques
- Possibilité de suivre en parallèle les deux formations
- Plan d'action clair, avec priorités, responsable, résultats, conditions

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Contacts informels avec anciens - Absence d'un vrai réseau *alumni*
- Absence de bibliothèque et/ou salle d'étude
- Taux d'abandon important et faible nombre de diplômés
- Un peu de tout, mais un peu trop peu - formations plutôt généralistes - manque certain d'approfondissement.
-

OPPORTUNITÉS

- Métier « critique » garantissant un taux d'insertion professionnelle élevé, et une attractivité certaine pour les personnes en recherche de reconversion professionnelle
- Formation spécifique à l'Enseignement de Promotion Sociale (EPS), sans concurrence avec les Hautes Écoles (HE)
- Dossier Pédagogique (DP) en voie d'actualisation
- Bon support du Pouvoir Organisateur (PO) pour les ressources matérielles

MENACES

- Relation de confiance avec le PO non consolidée
- Peu de synergies entre les unités d'enseignement (UE)

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Renforcer le lien entre PO et direction pour consolider la relation de confiance.
- 2 Vérifier que la vision stratégique globale est partagée par l'ensemble des parties prenantes.
- 3 Créer plus de synergies entre cours. Cela peut passer par des travaux étudiants, évoluant et se complétant d'une UE à l'autre.
- 4 Compléter le site internet par des descriptions précises des cours et l'agrémenter de quelques exemples d'anciens travaux étudiants afin de donner une première vue du travail attendu dans la section.
- 5 Créer un groupe *alumni* au sein des BES (et plus généralement, des *alumni* de l'IFOSUP) et s'appuyer sur celui-ci pour des actions de communication externe (par exemple, de courtes vidéos de type *success stories*).
- 6 Valoriser le rôle de coordinateur de section et formaliser des réunions de section régulières.
- 7 Se doter d'un outil d'analyse des données permettant un réel pilotage des programmes.
- 8 Diminuer les taux d'abandons de l'épreuve intégrée, veiller à améliorer les taux de réussite.
- 9 Faire remonter au CPEONS l'importance d'un outil permettant l'analyse des données.
- 10 Élaborer également un plan d'action à moyen terme, en lien avec l'analyse SWOT effectuée.

Présentation de l'établissement et du programme évalué

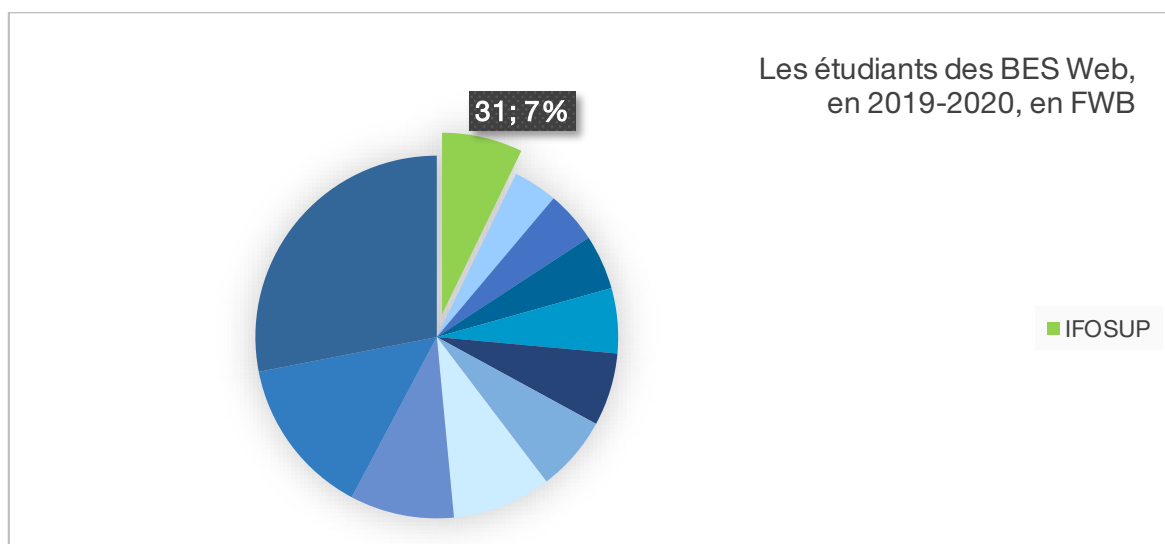
L'Institut de Formation Supérieure de la Ville de Wavre (IFOSUP), dont l'histoire commence en 1897, est un établissement d'enseignement de promotion sociale dont le Pouvoir Organisateur (PO) est la Ville de Wavre (plus précisément, le Collège Communal de celle-ci) et qui organise des formations se rattachant tant à l'enseignement secondaire qu'à l'enseignement supérieur. Pour ce dernier, on dénombre trois bacheliers (en Comptabilité, en Informatique de gestion et en Marketing) et deux brevets d'enseignement supérieur (BES) à savoir le BES Webdeveloper et le BES Webdesigner qui font l'objet du présent rapport.

En 2019-2020, l'Institut accueillait un peu plus de 1600 étudiants dont un peu moins de 400 relevaient de l'enseignement supérieur. Globalement, le nombre d'étudiants est en diminution sur les cinq années précédentes, même si ce n'est pas le cas pour la population étudiante du niveau supérieur qui est relativement stable. Les étudiants en BES Webdeveloper et Webdesigner représentaient environ 17% de la population étudiante relevant du supérieur³.

À l'IFOSUP, il y a une quinzaine d'enseignants chargés des deux BES, mais certains sont à temps partiel et exercent par ailleurs une activité professionnelle dans le domaine du développement Web.

Les deux programmes évalués sont organisés en cours du jour, les activités de Webdesigner ayant lieu en matinée, celles de Webdeveloper ayant lieu l'après-midi, ce qui rend possible (mais peu fréquent) le fait de cumuler les deux formations.

En 2019-2020, les étudiants des BES Webdesigner et Webdeveloper à l'IFOSUP représentaient 7 % du nombre d'étudiants inscrits dans les BES Web (Webdeveloper et Webdesigner) en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)⁴ - ces BES Web sont uniquement offerts, en FWB, par des établissements d'enseignement de promotion sociale.



Les 31 étudiants inscrits au sein des BES Web de l'IFOSUP en 2019-2020 se répartissent de la façon suivante : 13 en Webdesigner et 18 en Webdeveloper.

³ Source : dossier d'autoévaluation de l'établissement.

⁴ Source statistique : établissement (fiche de renseignement, cluster « Web et techniques graphiques »). NB : il s'agit ici du nombre d'étudiants inscrits dans ce(s) programme(s) au 1^{er} décembre de l'année académique considérée. Outre les BES des établissements concernés par la présente évaluation « Web et techniques graphiques », se retrouvent deux établissements dont les formations Web étaient fermées ou en cours de fermeture au moment de la réception des données (février 2020).

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 L'IFOSUP relève de la direction de l'instruction publique de la ville de Wavre qui exerce sa responsabilité en matière de gestion administrative, pédagogique, financière et de personnel des Instituts relevant de la ville. Mis à part l'IFOSUP, il s'agit essentiellement d'établissements d'enseignement maternel et primaire. Même si sa taille est relativement réduite, l'IFOSUP bénéficie dès lors de son appartenance à une structure plus importante notamment pour des aspects d'équipement ou d'infrastructure technologique, voire même en renforcement des ressources humaines. Le PO se déclare fier d'avoir un établissement de promotion sociale. En contrepartie, l'autonomie de la direction de l'institut est partiellement réduite et les décisions importantes en ce qui concerne l'équipement ou le recrutement de personnel sont soumises à la direction de l'Instruction Publique (IP).
- 2 L'IFOSUP a souffert d'une absence de direction au moment où l'évaluation qualité des formations Web démarrait. L'établissement bénéficie maintenant d'un directeur bien impliqué dans sa fonction, participant à de nombreuses réunions au sein de son réseau pour bien saisir les enjeux d'un établissement de promotion sociale et qui a présenté une vision claire du futur de l'IFOSUP. Il travaille main dans la main avec sa directrice adjointe et ils rencontrent régulièrement des membres de la direction de l'Instruction Publique, mais pas nécessairement la direction elle-même ni l'échevine de l'Instruction. Il convient de renforcer le lien entre direction et PO afin de consolider la relation de confiance entre les parties.
- 3 Le document de vision stratégique globale présenté est très complet. Il se décline en cinq grandes priorités :
 - a. Maintenir/renforcer la gestion de la qualité ;
 - b. Maintenir/augmenter la population scolaire ;
 - c. Améliorer l'insertion socioprofessionnelle des étudiants ;
 - d. Renforcer l'identité et la spécificité de la promotion sociale ;
 - e. Maintenir la qualité des formations (technique/pédagogique).

Il semble important de bien assurer que ce document soit partagé par l'ensemble des parties prenantes, depuis le PO jusqu'aux parties prenantes externes comme les entreprises de la région de Wavre liées aux domaines du Web qui sont de potentiels employeurs ou lieux de stage.

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

- 4 L'IFOSUP attribue, en partie hors dotation FWB, un mi-temps à la gestion de la qualité, réparti sur deux personnes qui consacrent chacune un quart-temps aux missions d'amélioration de la qualité de l'ensemble des formations de l'établissement. Ces deux personnes sont également enseignantes à l'IFOSUP, ce qui leur permet de bien appréhender l'ensemble des enjeux liés à ces questions de qualité, même si cela peut rendre leur position institutionnelle un peu floue aux yeux de certains collègues. Pour les étudiants, il est toutefois plus facile de parler qualité avec ces coordinateurs qui sont aussi des enseignants. Le fait d'avoir réparti cette coordination qualité sur deux personnes introduit une dimension *d'équipe* en charge de la qualité et le comité a pu constater le bon fonctionnement de celle-ci et la grande motivation des deux personnes rencontrées.
- 5 Fort de son investissement significatif dans la gestion de la qualité, l'IFOSUP s'est proposé comme établissement pilote dans la mise en place, par l'AEQES, d'une phase de test pour une méthodologie d'évaluation institutionnelle. Dans ce cadre, l'équipe des coordinateurs qualité qui travaille de manière transversale a mis en place des procédures systématiques, décrites dans des « fiches action », qui doivent encore être mises sur l'intranet de l'établissement pour un accès facilité à toutes les parties prenantes. La gestion de la qualité repose aussi sur des réunions de coordination de section, auxquelles participent l'un ou l'autre des deux coordinateurs qualité. Ces réunions, actuellement annuelles, gagneraient toutefois à être plus fréquentes. Pour cela, il conviendrait de reconnaître la fonction de coordinateur de section en lui allouant un certain nombre de périodes. Enfin, un des éléments d'une gestion de la qualité dynamique est le recueil d'informations auprès des étudiants via les évaluations des enseignements par les étudiants (EEE). Ces EEE sont bien mises en place, mais le taux de réponse est parfois insuffisant ce qui rend les résultats non significatifs.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique des programmes

6 Nouveaux dossiers pédagogiques

En EPS, des dossiers pédagogiques et des profils professionnels sont élaborés par le Conseil Général de l'Enseignement de Promotion Sociale (CGEPS) pour chacun des programmes d'études, dont les BES Webdeveloper et Webdesigner. Le dossier pédagogique des programmes définit les UE, leur agencement, leur nombre de périodes et de crédits associés. Chaque UE fait aussi l'objet d'un dossier pédagogique définissant notamment les acquis d'apprentissage (AA) et les capacités préalables requises (prérequis). L'autonomie des établissements par rapport au programme est dès lors réduite, même si le dossier pédagogique accorde une autonomie de 20 % pour chaque UE et qu'un supplément de 10 % de périodes peut être affecté pour le programme dans son ensemble. Ces dossiers pédagogiques (DP) sont révisés périodiquement par le CGEPS et les deux brevets de Webdeveloper et Webdesigner ont précisément fait l'objet d'une révision durant l'année 2020-21. L'IFOSUP ne semble pas avoir été impliqué, ni même consulté, dans la révision de ces deux dossiers pédagogiques et, au moment de notre visite, ignorait encore complètement le contenu des nouveaux DP et l'importance des changements proposés.

- 7 À l'IFOSUP, il n'est pas fait usage de la possibilité d'augmenter le programme dans la limite des 10 % autorisés, mais les enseignants font effectivement usage des 20 % d'autonomie, dans certaines UE, pour adapter leur enseignement et le maintenir à jour par rapport aux évolutions rapides des outils technologiques de la discipline. Une des UE importantes pour assurer la mise à jour des connaissances des étudiants est l'UE consacrée à la veille technologique, mais, selon les étudiants rencontrés, cette UE n'est pas suffisamment prise au sérieux et ne remplit donc pas son rôle dans la formation.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 8 Jusqu'il y a peu, l'information et la communication interne souffraient d'une trop grande diversité de canaux de communication. L'établissement a donc fait le choix, en août 2020, de passer aux outils Microsoft Office et notamment à la plateforme Teams comme plateforme de formation et de communication. Il a été appuyé en cela par le service informatique de la Ville de Wavre. Des sessions de formation à l'utilisation de Teams, pour les étudiants et pour les enseignants, ont été organisées. Parallèlement à la mise en place de Teams, une refonte de l'intranet de l'IFOSUP a été mise en chantier, toujours avec le soutien du service informatique de la Ville. Les étudiants, les enseignants et l'équipe administrative ont été consultés à cette fin. Il est important que ce développement puisse être achevé en temps opportun et que l'équipe administrative de l'IFOSUP dispose de l'accès « administrateur » du site pour pouvoir assurer sa mise à jour rapide.
- 9 La taille de l'Institut et les qualités relationnelles des équipes administrative et enseignante facilitent la communication interpersonnelle, souvent informelle.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer le lien entre PO et direction pour consolider la relation de confiance.
- 2 Vérifier que la vision stratégique globale est partagée par l'ensemble des parties prenantes.
- 3 Partager les fiches actions sans trop attendre.
- 4 Augmenter le nombre de réunions de coordination de section et reconnaître la fonction de coordinateur de section.
- 5 Revoir le processus d'administration des enquêtes étudiantes pour améliorer le taux de participation et la collecte de données pertinentes.
- 6 Obtenir et partager le plus rapidement possible les nouveaux DP.
- 7 Solliciter le CPEONS pour être mieux tenu au courant des projets de révision de DP, et de l'avancement de ces projets.
- 8 Mettre en place l'intranet dès que possible afin qu'il soit disponible avant l'été.

Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de ses programmes

CONSTATS ET ANALYSES

Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence des programmes

- 1 Comme mentionné plus haut, la définition de ces programmes (AA, UE, contenu, profil professionnel) relève du CGEPS et leur pertinence notamment concernant les attentes du monde professionnel est réajustée périodiquement lorsque les dossiers pédagogiques des programmes sont mis à jour. Ces programmes sont aussi deux des rares programmes de niveau 5 (cadre européen de certification) en Fédération Wallonie-Bruxelles.
- 2 Les étudiants et les diplômés rencontrés affirment que ces programmes répondent bien à leurs attentes : des programmes pas trop longs (deux ans), incluant un stage, préparant à l'exercice d'une activité professionnelle. Toutefois, les diplômés rencontrés ont souligné que la formation pourrait être plus poussée. Certaines matières ne sont abordées qu'en surface et il appartient aux étudiants d'approfondir par eux-mêmes, ce qui est cependant une compétence très utile pour leur vie professionnelle, tant l'évolution est rapide dans le domaine du Web. Le stage (de cinq semaines) est cependant jugé trop court par les étudiants et les possibilités de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) ne semblent pas être utilisées de manière importante, hormis sans doute pour les UE de langue étrangère.
- 3 Même si ces programmes de niveau 5 sont bien appréciés par les étudiants, il n'en reste pas moins que les BES ne jouissent pas d'une reconnaissance suffisante dans le monde du travail. Étant toutefois spécifiques à l'enseignement de promotion sociale, ces formations BES de deux ans sont un atout pour cette forme d'enseignement.
- 4 Les entretiens n'ont pas permis de mettre en évidence beaucoup de synergies entre cours. Une raison évoquée est que, l'enseignement étant modulaire, les inscriptions dans les différentes UE ne sont pas identiques et il est donc difficile d'organiser des projets communs à plusieurs UE. Certains enseignants n'interviennent en outre que pour une seule UE, à un moment bien spécifique de l'année, et ont donc moins l'occasion de discuter avec des collègues de synergies éventuelles.
- 5 L'IFOSUP organisant les deux BES Webdesigner et Webdeveloper, l'établissement fait en sorte que les horaires permettent aux étudiants qui le souhaitent de suivre les deux formations (en trois ans). Cela n'est pas très fréquent, mais c'est une possibilité soulignée comme intéressante par les étudiants qui la choisissent, et qui peut donc influencer le choix de l'établissement. Un certain nombre d'étudiants ont également poursuivi leur formation de Webdeveloper par un bachelier en informatique de gestion (également à l'IFOSUP), avec succès.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 6 Le site internet de l'IFOSUP est une belle vitrine pour l'établissement, mais il est trop peu informatif sur le contenu des BES. Les enseignants seront sollicités pour fournir des descriptions de cours afin que les nouveaux étudiants perçoivent mieux la finalité du programme à travers les UE qui le constituent.
- 7 Il est fait état durant notre visite du peu de relations avec les entreprises du secteur et de la région. De manière générale, l'image de l'IFOSUP pourrait être renforcée en cultivant de manière plus systématique les relations entre l'établissement et le monde professionnel (employeurs, maitres de stage, *alumni*) en mettant à profit le fait que le PO (la Ville de Wavre) a également des compétences en matière économique. Différentes activités sont toutefois déjà organisées avec les anciens étudiants (invités à donner des conférences, sollicités comme membres de jurys) et eux-mêmes envoient régulièrement des offres d'emplois. Il reste à formaliser ce réseau *alumni*.

RECOMMANDATIONS

- 1 Faciliter le fait de pouvoir faire un stage plus long moyennant une justification de la part du lieu de stage (offre d'emploi possible, etc.).
- 2 Créer plus de synergies entre cours, par exemple via des travaux étudiants évoluant et se complétant d'une UE à l'autre.
- 3 Compléter le site internet par des descriptions précises des cours et l'agrémenter de quelques exemples d'anciens travaux étudiants afin de donner une première vue du travail attendu dans la section.
- 4 Créer un groupe *alumni* au sein du BES (et plus généralement, des *alumni* de l'IFOSUP) et s'appuyer sur celui-ci pour des actions de communication externe et des initiatives d'orientation professionnelle (par exemple, de courtes vidéos de type *success stories*).
- 5 Renforcer les liens entre l'IFOSUP et les maitres de stage des deux BES et, plus généralement, les liens avec les entreprises du Web de la région de Wavre.

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 (AA) du programme

- 1 Comme mentionné précédemment, les AA font partie du dossier pédagogique établi par le CGEPS et ne relèvent pas de l'autonomie de l'équipe enseignante du programme. Les fiches UE disponibles sur l'intranet des étudiants reprennent les éléments essentiels du DP et notamment des grilles critériées pour l'évaluation des AA de l'UE, permettant à l'étudiant de comprendre comment ces acquis d'apprentissage seront évalués en fin d'UE et quels sont les éléments permettant de justifier la maîtrise suffisante de ceux-ci. Dans les DP actuels, les aspects de « sécurité » des sites Web ne sont pas assez pris en compte de même que certains aspects législatifs (RGPD, droit à l'image, ...), même si certains enseignants utilisent leur « 20 % d'autonomie » pour aborder ces questions importantes.
- 2 Les enseignants rencontrés proposent des méthodes de travail différentes pour les projets des UE (travail individuel, travail en groupe, ...), ce qui enrichit les AA du programme. La maîtrise d'un outil de gestion de versions tel que Git, qui renforcerait la qualité et l'efficacité des travaux de groupes, n'est toutefois pas encore explicitement prise en charge dans une des UE et cette compétence transversale n'est pas gérée collectivement.
- 3 Vu le caractère parfois « superficiel » des contenus, mais aussi considérant l'évolution rapide des outils dans le secteur du Web, le rôle de l'autoapprentissage est important. Cette compétence doit être travaillée dans chacune des UE, mais sans doute plus spécifiquement dans l'UE consacrée à la veille technologique. Cette UE ne semble toutefois pas prise suffisamment au sérieux alors qu'elle est jugée importante par les étudiants diplômés (surtout Webdeveloper).

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

- 4 Les méthodes pédagogiques employées par les enseignants sont variées et l'articulation théorie-pratique est jugée essentielle par les enseignants et bien mise en œuvre.
- 5 Le stage est une activité importante des deux BES Web. Comme déjà noté, il semble toutefois d'une longueur insuffisante. La contribution du stage dans le dispositif de formation n'est pas très claire. Par ailleurs, même s'il faut souligner que la grande autonomie laissée aux étudiants dans leur recherche de stage est formatrice et est censée les préparer à leur futur professionnel, le comité a noté que les étudiants souhaiteraient pouvoir disposer d'une liste de lieux de stage des années précédentes

voire d'une liste d'*alumni* comme possibles maîtres de stage. Les procédures administratives liées au stage sont considérées comme lourdes. Finalement, les étudiants se disent insuffisamment préparés à leur entrée dans le monde professionnel.

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

- 6 Il a été également noté dans le dossier d'autoévaluation (DAE) et confirmé lors des entretiens que la concertation de l'équipe enseignante complète était insuffisante. Cela est en partie dû au fait que le corps professoral a beaucoup changé ces dernières années. Les affinités entre collègues sont en train de se construire, mais il faut sans doute veiller à augmenter le nombre de réunions d'équipe et pour ce faire valoriser la fonction de coordinateur de section.

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

- 7 Comme cela a déjà été mentionné, les grilles d'évaluation critériée, présentes dans chacune des UE, sont une excellente pratique qui permet aux étudiants de bien comprendre la portée des acquis d'apprentissage et ce qui est réellement attendu d'eux. Un soutien de la coordinatrice pédagogique pour harmoniser et améliorer ces grilles est en cours et doit encore être poursuivi.

RECOMMANDATIONS

- 1 Renforcer l'importance des UE de veille technologique afin de cultiver un esprit de curiosité continue chez les étudiants.
- 2 Prendre en charge explicitement le développement de la compétence de l'utilisation d'un outil de gestion de versions, tel que Git.
- 3 Améliorer la préparation aux stages, le plan de formation et le soutien à la recherche des stages ; simplifier les procédures administratives.
- 4 Valoriser le rôle de coordinateur de section et formaliser des réunions de section régulières en envisageant une participation étudiante.

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 Les équipes enseignantes des deux BES ont été renouvelées ces dernières années et se trouvent fortement rajeunies. C'est sans doute un atout, mais un accompagnement des nouveaux enseignants, un plan de formation clair, des réunions d'équipe régulières sont nécessaires pour garantir la qualité des deux formations.
- 2 Globalement, la direction essaie d'avoir un équilibre entre les enseignants et les experts. Ce n'est toutefois pas le cas dans les deux sections Web qui comptent beaucoup plus d'enseignants que d'experts, même si plusieurs enseignants, à temps partiel, exercent aussi une activité complémentaire dans le domaine du Web. L'accès à la pension de certains enseignants est l'occasion de renforcer la présence d'experts.
- 3 Un nombre important de périodes de la dotation sont consacrées à des fonctions de coordination transversale ayant un impact sur la qualité. Par ailleurs, le PO octroie également un complément de périodes de coordination qualité hors dotation (300).
- 4 La période de crise traversée a donné lieu à une série de départs et arrivées au sein de l'équipe. Il est donc important de partager la vision et la culture d'équipe pour que chacun des membres de l'équipe enseignante trouve sa place afin de créer une équipe complète et solide.

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

- 5 Les ressources matérielles sont considérées comme adéquates, et le PO contribue à l'équipement au-delà de ce que les subsides FWB permettent. Toutefois, une coordination insuffisante avec le service informatique de la Ville fait que certains équipements restent « non déballés » pendant trop longtemps.
- 6 Comme mentionné plus haut, l'IFOSUP a récemment fait le choix stratégique d'utiliser la plateforme Microsoft Teams comme point d'entrée pour l'accès aux ressources informatiques (y compris la plateforme Moodle qui y est liée). Une seule adresse institutionnelle permet donc aux étudiants d'avoir accès à toutes les ressources.
- 7 Les étudiants disposent d'une cafeteria à l'IFOSUP, mais pas d'une salle d'étude et de travail individuel, ni de bibliothèque. Vu la spécificité du public de promotion sociale, un tel lieu de travail permettant une concentration suffisante paraît souhaitable.

- 8 Le LMS Moodle est accessible aux enseignants, mais encore très peu utilisé (5 cours sur Moodle pour l'ensemble de l'établissement). Pourtant, une réelle expertise est présente au sein de l'établissement et une formation a déjà été organisée par l'IFOSUP pour l'ensemble des établissements du CPEONS.

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

- 9 L'équité concernant l'accueil, le suivi et le soutien des étudiants est bien assurée et une coordinatrice pédagogique a notamment ces missions en charge (1/4 temps). En outre, 20 périodes sont attribuées à un enseignant au titre de « personne de référence pour l'enseignement inclusif ».
- 10 L'accessibilité de l'établissement (proche de la gare, d'un parking gratuit) est un atout et l'immeuble lui-même est accessible aux personnes à mobilité réduite.
- 11 Les différents entretiens ont montré des professeurs très disponibles et attentifs aux besoins des étudiants. La taille des groupes permet également de repérer facilement les étudiants en difficulté. L'IFOSUP envisage néanmoins la mise en place d'un tutorat. Pour renforcer le soutien aux étudiants en difficulté.
- 12 Le taux d'abandon de l'épreuve intégrée, pour la section Webdeveloper, est très important et résulte en partie d'un manque de suivi régulier des étudiants durant leur travail de fin d'études (TFE). Ce problème semble bien pris en compte depuis cette année et trois enseignants sont maintenant impliqués dans le suivi des TFE pour cette section. Ils ont également conçu des guides balisant mieux le travail attendu.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 13 L'IFOSUP, affilié au CPEONS, utilise le logiciel GIPS pour les inscriptions étudiantes et le suivi de leur formation (inscription dans les différentes UE, réussite, ...). Ce logiciel ne permet toutefois pas d'exploiter efficacement les données pour piloter le programme et améliorer sa qualité. La direction insiste cependant sur la nécessité de pouvoir disposer de données précises et détaillées. L'appui du PO est peut-être nécessaire pour faire remonter cette préoccupation essentielle auprès du réseau.

RECOMMANDATIONS

- 1 Prévoir un plan de formation pour les nouveaux enseignants et experts, notamment aux outils TICE dont Moodle.
- 2 Veiller à la cohésion des équipes qui peut être renforcée par le partage des informations de manière officielle et un alignement sur la vision stratégique de l'établissement lors de l'accueil des nouveaux enseignants.
- 3 Veiller à la bonne installation du matériel mis à disposition.
- 4 Prévoir un lieu de travail pour les étudiants permettant une concentration suffisante.
- 5 Diminuer les taux d'abandon notamment lors de l'épreuve intégrée, veiller à améliorer les taux de réussite.
- 6 Se doter d'un outil d'analyse des données permettant un réel pilotage du programme
- 7 Faire remonter au CPEONS l'importance d'un outil permettant l'analyse des données.

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 Le DAE et les entretiens réalisés durant la visite montrent qu'il existe une stratégie globale d'amélioration de la qualité, bien prise en main par les deux coordinateurs qualité et un plan d'action clair pour ce qui concerne le court terme. Des délégués étudiants étaient impliqués dans la commission d'évaluation interne (CEI) ainsi qu'un membre du jury de l'épreuve intégrée permettant de faire le lien avec les attentes du monde professionnel.
- 2 La participation comme établissement pilote à l'évaluation institutionnelle a permis à cette autoévaluation de programme de se dérouler de manière très systématique et très fluide avec une forte implication de toutes les parties prenantes internes.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 3 L'analyse SWOT a pu être effectuée en présentiel par la CEI. Toutefois, la synthèse de cette analyse n'a pu être discutée que par courrier électronique. Il en résulte un manque de lisibilité de celle-ci et une difficulté à la mettre en lien avec le plan d'action proposé.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 4 Le plan d'action proposé est à très court terme. L'ensemble des actions proposées doivent être achevées avant la fin de l'année académique 2021-2022. On ne perçoit donc pas quel est le plan d'action à moyen terme pour poursuivre l'amélioration de la qualité des deux BES.

RECOMMANDATIONS

- 1 Veiller à l'appropriation par toutes les parties prenantes du plan d'action et à l'implication de celles-ci dans sa réalisation.
- 2 Se donner également un plan d'action à moyen terme, en lien avec l'analyse SWOT effectuée.

Conclusion

L'IFOSUP délivre deux Brevets d'Enseignement Supérieur (niveau 5 du cadre européen de certification) intitulés Webdeveloper et Webdesigner. Ces deux formations, et plus généralement l'enseignement de promotion sociale dont relève l'IFOSUP, répondent bien à des besoins (il s'agit de métiers en pénurie) et à un public spécifique. En outre, il est intéressant qu'un même établissement offre les deux BES, d'autant que ces deux programmes s'enrichissent mutuellement.

Une nouvelle équipe est à la tête de l'IFOSUP, après une période de transition plus difficile. Le corps professoral des deux BES a également été en grande partie renouvelé récemment. Il convient maintenant d'assurer la stabilité des équipes afin qu'elles puissent ancrer leurs actions d'amélioration de la qualité dans le plus long terme.

Le PO de l'IFOSUP montre son attachement à cet établissement notamment en renforçant ses moyens au-delà des subsides de la FWB. Il est important d'assurer l'alignement des visions et stratégies du PO et de la direction de l'établissement afin que tous les efforts se soutiennent et se renforcent mutuellement.

La section est appréciée par les étudiants car le programme est de qualité avec un bon équilibre entre formation théorique et pratique, répond bien à des besoins de la société (métiers en pénurie) et l'insertion professionnelle est dès lors assez rapide. L'équipe enseignante est également compétente et motivée. Les coordinateurs qualité développent une approche transversale d'amélioration de la qualité pour l'ensemble des formations et pour l'établissement en tant que tel. Un meilleur réseautage avec les parties prenantes externes semble également nécessaire.

L'équipe de direction a clairement manifesté sa détermination à mettre en place un plan stratégique et un plan d'action visant à remédier aux principales faiblesses et menaces identifiées et le comité espère que ce rapport nourrira ses réflexions et actions futures.

Au terme de ce rapport, le comité tient également à remercier la direction et l'ensemble des équipes pour l'accueil qui lui a été réservé, pour l'organisation technique de qualité, ainsi que pour la qualité et la franchise des échanges durant ces deux jours de visite.

Droit de réponse de l'établissement

[Sera inclus dans le rapport d'évaluation avant publication]