



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

Gaetano MASSA
Nathan BEDON-ROUANET
Dorothée PAULS

RAPPORT PRÉLIMINAIRE D'ÉVALUATION

Cluster Arts plastiques, visuels et de
l'espace

Bachelier en Création d'intérieurs
Bachelier en Scénographie
Bachelier en Stylisme de mode

Ateliers Saint-Luc

Les autorités académiques disposent de trois semaines
calendrier (jusqu'au 10 juin 2026) 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.aeqes.be.

Table des matières

Arts plastiques, visuels et de l'espace : Ateliers Saint-Luc.....	4
Contexte de l'évaluation.....	4
Synthèse.....	5
Présentation de l'établissement et des programmes évalués.....	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 du programme	9
Dimension 1.4 : Information et communication interne.....	10
Critère 2 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la pertinence de son programme.....	12
Dimension 2.1 : Appréciation de la pertinence du programme	12
Dimension 2.2 : Information et communication externe.....	13
Critère 3 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer la cohérence interne de son programme	14
Dimension 3.1 : Acquis d'apprentissage du programme	14
Dimension 3.2 : Contenus, dispositifs et activités d'apprentissage qui permettent d'atteindre les acquis visés	15
Dimension 3.3 : Agencement global du programme et temps prévu pour l'atteinte des acquis d'apprentissage visés	16
Dimension 3.4 : Évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage visés	17
Critère 4 : L'établissement/l'entité a développé et met en œuvre une politique pour assurer l'efficacité et l'équité de son programme	19
Dimension 4.1 : Ressources humaines (affectation, recrutement, formation continuée)....	19
Dimension 4.2 : Ressources matérielles (matériaux pédagogiques, locaux, bibliothèques, plateformes TIC)	20
Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiant-es	20
Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme	22
Critère 5 : L'établissement/l'entité a établi l'analyse de son programme et construit un plan d'action visant son amélioration continue	24
Dimension 5.1 : Méthodologie de l'autoévaluation	24
Dimension 5.2 : Analyse SWOT	24
Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi.....	25
Conclusion	26
Annexe : Planning de visite	27
Droit de réponse de l'établissement.....	29

Arts plastiques, visuels et de l'espace : Ateliers Saint-Luc

Contexte de l'évaluation

L'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) a procédé en 2025-2026 à l'évaluation des bacheliers en Création d'intérieurs, en Scénographie et en Stylisme de mode. Dans ce cadre, les expert·es mandaté·es par l'AEQES se sont rendu·es les 02 et 03 février 2026 aux Ateliers Saint-Luc, accompagné·es par une membre de la Cellule exécutive.

Le comité des expert·es 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 expert·es ont rencontré deux représentant·es des autorités académiques, quinze membres du personnel, onze étudiant·es, cinq diplômé·es et une représentante du monde professionnel.

Après avoir présenté l'établissement et les principales conclusions de cette évaluation externe, le rapport revient plus en détail sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq critères du référentiel d'évaluation AEQES :

- 1 la gouvernance et la politique qualité
- 2 la pertinence du programme
- 3 la cohérence interne du programme
- 4 l'efficacité et l'équité du programme
- 5 la réflexivité et l'amélioration continue

Le rapport se clôture sur la conclusion de l'évaluation et se complète du droit de réponse formulé par l'établissement.

L'objectif de ce rapport est de fournir à l'établissement des informations qui lui permettront d'améliorer la qualité de ses programmes. Il vise en outre à informer la société au sens large de la manière dont l'établissement met en œuvre ses missions.

Composition du comité¹

- Gaetano Massa, expert en gestion de la qualité et président du comité
- Nathan Bédon-Rouanet, expert étudiant
- Dorothee Pauls, experte paire

¹ Un bref résumé du *curriculum vitae* des expert·es est publié sur le site internet de l'AEQES : http://aeqes.be/experts_comites.cfm.

FORCES PRINCIPALES

- Une gouvernance et une culture qualité matures et structurées
- Un fort ancrage professionnel des formations
- Un cadre pédagogique robuste et cohérent
- Un engagement humain et un accompagnement individualisé des étudiant·es

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Une coordination pédagogique insuffisamment institutionnalisée
- Une hétérogénéité des pratiques pédagogiques et d'évaluation
- Des ressources matérielles insuffisantes et inadaptées
- Une communication externe et un suivi des diplômé·es peu structurés

OPPORTUNITÉS

- Le rajeunissement et l'hétérogénéité du public étudiant

MENACES

- La contrainte budgétaire structurelle
- L'évolution rapide des exigences professionnelles

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

- 1 Institutionnaliser davantage le pilotage pédagogique et la coordination notamment via la formalisation d'un pilotage pédagogique global, la clarification des rôles et responsabilités des coordinations de section et la sécurisation de la continuité des fonctions clés afin de renforcer la cohérence curriculaire et la mise en œuvre du plan d'action.
- 2 Harmoniser les pratiques pédagogiques et d'évaluation. Cela passe entre autres par la définition de cadres partagés concernant l'évaluation des enseignements, l'usage de l'intelligence artificielle, les pratiques de feedback et de remédiation, afin de garantir l'équité, la lisibilité et l'intégrité académique.
- 3 Renforcer les conditions matérielles et l'équité d'apprentissage en élaborant un plan pluriannuel de renouvellement des équipements, en développant des solutions de stockage sécurisées et en institutionnalisant des dispositifs de remédiation ciblés pour réduire les inégalités entre étudiant·es.
- 4 Structurer les liens externes et l'après-diplôme via la mise en place progressivement d'un réseau d'alumni, d'un renforcement de la traçabilité des partenariats et la valorisation systématique des retours des milieux professionnels afin de consolider l'insertion professionnelle et la visibilité institutionnelle.

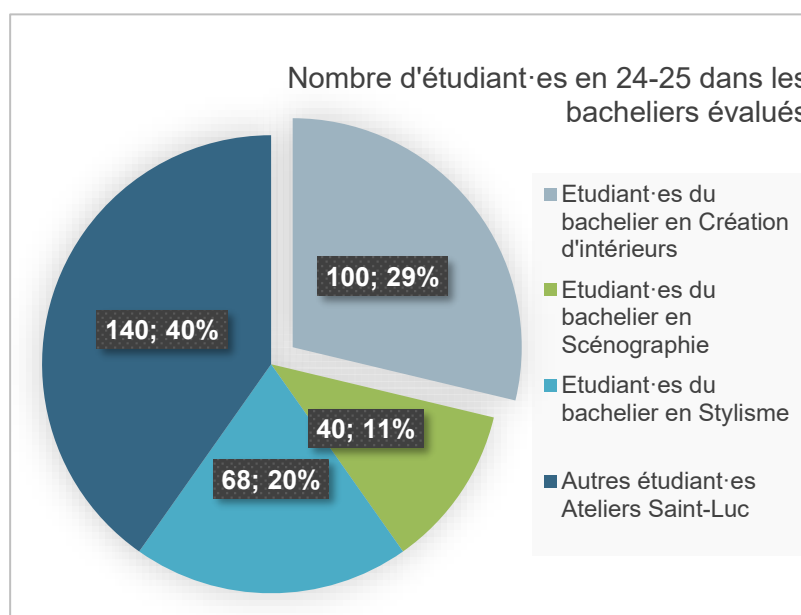
Présentation de l'établissement et des programmes évalués

Les Ateliers Saint-Luc (ASL) sont issus de la fusion entre l'ISURU et l'EPS Saint-Luc en 2020. Ils font partie des Instituts Saint-Luc de Bruxelles et dépendent du comité organisateur des Instituts Saint-Luc à Saint-Gilles.

L'établissement appartient au réseau libre confessionnel et propose aujourd'hui 6 formations de type court dans six domaines différents :

- Certificat en illustration/édition
- Bachelier en Stylisme de mode
- Bachelier en Construction
- Bachelier en Création d'intérieurs
- Bachelier en Scénographie
- Master en Urbanisme et aménagement du territoire

En 2024-2025, le nombre d'étudiant·es inscrit·es dans les bacheliers évalués était de 100 pour la Création d'intérieurs, 40 pour la Scénographie et 68 pour le Stylisme de mode. La population étudiante des trois bacheliers représentait 60% des étudiant·es en enseignement supérieur au sein de l'établissement.



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'établissement dispose d'un dispositif de gouvernance structuré, cohérent et clairement articulé autour du projet d'établissement présentant ses missions, valeurs et vision. Celui-ci a été élaboré selon une démarche participative, mobilisant l'ensemble des parties prenantes et favorisant une construction collective. Cette méthodologie ascendante, incluant une enquête auprès des parties prenantes internes ainsi qu'un *focus group* réunissant enseignant·es, personnel administratif, coordination qualité et direction, atteste d'une volonté d'ancrer la stratégie institutionnelle dans la réalité vécue et dans les attentes exprimées par la communauté éducative.
- 2 Le comité relève que les objectifs pédagogiques formulés par l'établissement — autonomie, créativité, adaptabilité — sont non seulement clairement définis et documentés mais également déclinés de manière cohérente dans les pratiques d'enseignement, les dispositifs d'accompagnement et le pilotage institutionnel. Cette articulation entre intentions pédagogiques, pratiques observées et orientations de gouvernance témoigne d'une vision éducative partagée, en continuité avec les missions historiques des Instituts Saint-Luc et les exigences actuelles des formations artistiques.
- 3 Parmi les objectifs prioritaires cités par l'établissement, le comité souligne plus particulièrement la volonté affirmée de faire de l'étudiant·e l'acteur·rice central·e de son apprentissage. Cette orientation, qui vise à développer des postures actives, critiques et réflexives, est jugée particulièrement pertinente au regard des finalités professionnalisantes des formations proposées. Les pratiques pédagogiques rencontrées — diversité des modalités d'apprentissage, encouragement au développement d'une démarche personnelle — traduisent de manière tangible cet objectif institutionnel. L'importance accordée aux retours formatifs est manifeste et témoigne d'une réelle volonté d'accompagner les étudiant·es dans la progression de leurs apprentissages. Toutefois, la culture du feedback sous forme de retours écrits reste encore perfectible : si les pratiques existent, elles gagneraient à être davantage systématisées, clarifiées et harmonisées afin d'assurer une qualité et une régularité optimales.
- 4 Au niveau de ses entités de pilotage, l'établissement dispose d'un conseil étudiant structuré, rassemblant des délégué·es issus de chaque niveau et de chaque section, soit 18 représentant·es. Cet organe constitue un espace identifié de représentation étudiante et contribue à la formalisation des échanges entre les apprenant·es et l'équipe de direction ou les enseignant·es. Par ailleurs, l'établissement s'appuie en termes de gouvernance sur plusieurs organes de gestion internes notamment une coordination opérationnelle et/ou pédagogique au sein des sections assurées par la direction et les coordinateurs de section qui, bien qu'organisés selon des modalités propres à l'établissement, assurent une circulation efficace de l'information entre les différents niveaux et l'ensemble de la communauté du corps enseignant et des étudiant·es. On observe également un sentiment d'unité entre les sections, relevé tant par la communauté pédagogique que par les étudiant·es. Cette cohésion manifeste

renforce l'identité de l'établissement, soutient la coopération interdisciplinaire et contribue à un climat d'école perçu comme positif.

- 5 La gouvernance actuelle offre une base solide, mais son efficacité pourrait être renforcée par des actions visant à harmoniser par exemple les pratiques entre sections tout en gardant leurs spécificités métier, à formaliser les espaces de dialogue afin de mieux assurer encore l'appropriation collective et la diffusion des orientations stratégiques de l'établissement. Un des enjeux clés de l'établissement sera de maintenir les valeurs humanistes, prisées des étudiant·es et du corps enseignant à travers la stratégie globale de l'établissement, l'approche des formations enseignées dans le monde contemporain, le contenu de la formation et la pédagogie employée.
- 6 Le comité prend acte de l'organigramme élaboré par l'établissement, lequel contribue à clarifier les différents niveaux de compétences et de pilotage de l'ensemble du dispositif d'enseignement pour adultes. Il considère que ce schéma constitue un outil pertinent de lisibilité institutionnelle. Le comité estime toutefois que les périmètres organisationnels identifiés pourraient être davantage explicités en précisant la répartition des responsabilités selon les niveaux de compétences à savoir ; politique, stratégique, opérationnel et fonctionnelles (structures d'appui), afin de renforcer la compréhension globale de l'écosystème de gouvernance.

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

- 7 L'établissement déploie depuis 2019–2020 une démarche qualité structurée, durable et désormais bien ancrée dans son fonctionnement. Celle-ci repose sur une coordination qualité assurée par une personne dont la stabilité favorise la continuité du pilotage ainsi que l'appropriation progressive d'une culture qualité au sein de l'école. Les autoévaluations annuelles (depuis 2019) occupent une place centrale dans ce dispositif : elles prennent la forme de questionnaires adressés aux étudiant·es et aux enseignant·es et portent sur des thématiques ciblées du type formation des enseignants, conditions de travail, communication, aide à la réussite etc. Ce fonctionnement, que le comité juge pragmatique et proportionné aux ressources de l'établissement, s'appuie également sur une charte qualité élaborée collectivement et le projet d'établissement. Chaque section disposera à terme en parallèle d'une charte pédagogique renforçant la formalisation des approches d'enseignement.
- 8 Le comité est également sensible à la prise de conscience de l'établissement de la nécessité de poursuivre ses efforts de formalisation de ses processus de travail et de décisions. La taille réduite des équipes conduit souvent à privilégier les relations informelles, mais ces dernières à terme pourraient devenir perfectibles. Par exemple au niveau du processus direction l'analyse swot identifie comme un point faible la mise en place d'actions de manière informelle sans véritable plan d'action. Il ne s'agit pas bien entendu de bureaucratiser l'établissement, mais plutôt d'identifier certains modes opératoires et de les expliciter par écrit.
- 9 L'établissement a fait le choix de ne pas recourir systématiquement à l'évaluation des enseignements par les étudiant·es (EEE), estimant cette modalité disproportionnée au regard de ses ressources. Ce positionnement, compréhensible dans son intention, pourrait toutefois entraîner des effets limitants sur la qualité du pilotage pédagogique. Le dispositif actuellement en place — un questionnaire annuel sur l'ensemble du programme complété par des évaluations laissées à la libre initiative des enseignant·es — génère une forte hétérogénéité des pratiques. Concrètement si des enseignant·es

font des évaluations au sein de leurs UE et ne relayent pas les données récoltées aux responsables programmes ou de l'institution, ces dernier·ères ne sont pas en mesure d'avoir les informations nécessaires au pilotage de l'ensemble du programme.

- 10 Les taux de réponse aux enquêtes, relativement faibles (environ 30 %), limitent la représentativité des résultats, notamment en raison d'une consultation irrégulière de la messagerie institutionnelle par les étudiant·es. Par ailleurs, si la diffusion des résultats est effective dans certaines instances, elle ne parvient pas toujours à toucher l'ensemble des enseignant·es et étudiant·es, ce qui atténue son potentiel d'amélioration continue. Le comité considère que ces constats n'annulent pas les efforts déployés, mais soulignent l'importance de poursuivre la politique mise en place en termes de gestion de la qualité et du dispositif d'évaluation.
- 11 L'appropriation par l'établissement des principes d'une démarche qualité pragmatique et intégrée au service de la communauté a permis entre autres l'élaboration d'un plan d'action centré sur les besoins réels et objectifs, structurés et déclinés en actions avec des objectifs mesurables et planifiés dans le temps. Le comité constate par ailleurs que l'établissement veille à valoriser et à optimiser cette approche en utilisant les ressources en interne de manière efficiente. Le comité souligne l'effort de professionnalisation de l'assurance qualité. L'établissement peut aujourd'hui raisonnablement démontrer une bonne maîtrise de sa qualité.

Dimension 1.3 : Élaboration, pilotage et révision périodique du programme

- 12 Le comité prend acte de la description détaillée du dispositif d'élaboration, de pilotage et de révision périodique des programmes telle qu'elle a été présentée dans le rapport d'autoévaluation. Il constate que l'établissement semble disposer d'une démarche structurée visant l'actualisation des cursus, s'appuyant sur des dynamiques internes, les retours des parties prenantes et l'expertise des enseignant·es, sans que l'ensemble des mécanismes ou leur mise en œuvre effective puissent être pleinement objectivés à ce stade.
- 13 Le comité relève que l'ouverture, la révision ou la suppression d'un programme peuvent être initiées par une pluralité d'acteurs – inspection pédagogique, équipe de direction, enseignants, secteurs professionnels – et que cette diversité constitue un atout important pour garantir la pertinence de l'offre de formation. Les exemples fournis par l'établissement, notamment la refonte de la section Illustration/Édition, la révision des bacheliers en arts appliqués, la création du projet du Brevet d'enseignement supérieur en rénovation durable ou l'évolution du bachelier en Construction à la suite d'une évaluation AEQES, illustrent la capacité de l'école à intégrer de manière proactive les recommandations externes et les besoins émergents du terrain.
- 14 Le comité confirme également la maîtrise du pilotage historique des trois bacheliers concernés (Création d'intérieurs, Stylisme de mode, Scénographie). Les différentes phases de conception, de mise en œuvre et de révision témoignent d'un suivi attentif et réactif des programmes depuis leur lancement. Le comité prend également acte des mécanismes d'évaluation décrits, qui permettent de recueillir des retours réguliers sur les formations. Il reconnaît que si l'évaluation systématique des unités d'enseignement n'est pas encore généralisée, le dispositif annuel d'enquête miroir auprès des étudiant·es et des enseignant·es constitue une base solide pour analyser les perceptions, croiser les points de vue et identifier les axes d'amélioration. La mise en place du Conseil étudiant, qui joue un rôle constructif dans l'interprétation qualitative des données, est également appréciée.

- 15 Le comité prend également acte de l'organisation actuelle des coordinations de section et des informations transmises lors des entretiens. Chaque bachelier dispose d'un·e coordinateur·rice bénéficiant de 40 périodes, et cette fonction, sans profil de poste formalisé, est adaptée de manière souple aux besoins propres de chaque section. Le comité observe que ces coordinations assument des responsabilités variées, notamment l'organisation des ateliers verticaux (semaine de travail par sous-groupes mélangeant des étudiant·es des différents niveaux, autour d'un même projet), la vérification des grilles horaires et la participation aux réunions de coordination mensuelles. Il relève également que le mode de désignation – fondé sur une proposition de la direction sans appel à candidature – peut soulever des interrogations quant à la transparence de la procédure.
- 16 Si ces éléments montrent une organisation fonctionnelle et relativement fluide, le comité souligne toutefois plusieurs thématiques qui mériteraient une réflexion institutionnelle approfondie. Il constate tout d'abord que les coordinations de section portent certaines actions prioritaires du plan d'action, alors même que leur charge horaire, limitée à 40 périodes, pourrait rendre difficile la pleine réalisation de ces missions dans la durée. Le comité relève par ailleurs que, si les coordinations jouent un rôle actif au sein de leur section, la cohérence transversale entre programmes semble reposer principalement sur les réunions mensuelles de coordination et sur la dynamique collaborative observée entre les équipes. Cette culture d'échange, qui permet la diffusion de pratiques pertinentes – comme la charte instaurée en Stylisme – constitue un atout indéniable. Néanmoins, elle ne saurait se substituer à un mécanisme formalisé de pilotage pédagogique, en particulier pour garantir une cohérence structurelle sur l'ensemble des cursus. Les entretiens ont d'ailleurs mis en évidence que certaines sections, comme la Scénographie, semblent mobiliser de manière plus intensive une coordination élargie impliquant un grand nombre d'enseignant·es, alors que d'autres fonctionnent de manière plus autonome, ce qui peut entraîner des différences dans la qualité du pilotage.
- 17 Ainsi, bien que la collaboration entre sections soit réelle et que les pratiques ne fonctionnent pas en silo, le comité estime que plusieurs dimensions structurelles pourraient constituer des axes de réflexion, notamment en matière de formalisation des rôles, de transparence des procédures de désignation, de répartition effective des charges et de coordination pédagogique globale. Ces observations s'inscrivent dans une volonté de renforcer encore davantage la cohérence interne des programmes et de soutenir les équipes dans la mise en œuvre des actions prioritaires.
- 18 La coordination pédagogique globale ne semble pas relever explicitement du mandat de coordination de section. Aucun·e acteur·rice ne semble porter formellement la responsabilité d'assurer la cohérence d'ensemble de chaque programme, ce qui peut entraîner un risque de fragmentation curriculaire, d'hétérogénéité dans les pratiques d'évaluation ou, plus généralement, d'absence de vision consolidée des parcours d'apprentissage. Dans les faits, cette fonction semble davantage exercée dans le bachelier en Scénographie, où la multiplicité des intervenant·es rend cette coordination indispensable, mais il ne s'agit pas d'un dispositif institutionnalisé.

Dimension 1.4 : Information et communication interne

- 19 Le comité prend acte des constats relatifs à l'information et à la communication interne issus de la démarche d'autoévaluation menée par l'établissement ainsi que des entretiens. Il relève que les difficultés historiquement identifiées – notamment dans l'enquête de 2021, où la communication interne apparaissait comme un frein majeur à l'accès aux ressources – ont fait l'objet d'un travail structuré dans le cadre de la démarche qualité. L'enquête de 2024 témoigne d'une amélioration sensible du niveau

de satisfaction des étudiant·es et des enseignant·es. Les entretiens ont confirmé ces conclusions.

- 20 Le comité souligne positivement la création, à partir de 2024-2025, d'un compte Google institutionnel pour chaque membre de la communauté. Ce développement marque une étape significative vers une communication numérique plus cohérente, centralisée et sécurisée. La généralisation de Google Drive comme outil privilégié de partage documentaire, complétée par des groupes WhatsApp utilisés à des fins opérationnelles et par les informations disponibles sur le site internet de l'établissement, contribue aujourd'hui à une diffusion plus fluide et plus efficace des informations.
- 21 Les entretiens ont également mis en évidence les défis que rencontrent les étudiant·es assistant aux cours avant leur inscription officielle, notamment pour accéder pleinement aux espaces partagés. Le comité prend acte du fait que la procédure d'inscription par modules, bien que lourde administrativement présente néanmoins l'avantage d'offrir une organisation flexible des parcours et une gestion structurée des inscriptions, et qu'une réflexion est envisagée pour optimiser ce dispositif.
- 22 La mise en place d'un Drive qualité, centralisant l'ensemble des documents relatifs aux évaluations, tableaux de bord, chartes, comptes rendus ou plans d'action, constitue un autre point fort. Le comité insiste toutefois sur la nécessité de maintenir une attention particulière à ce chantier numérique encore jeune et perfectible et encourage pleinement l'établissement dans cette voie afin d'en garantir le développement, l'appropriation et l'efficacité à long terme.

RECOMMANDATIONS

- 1 Sécuriser la continuité des processus qualité en prévoyant un profil de fonction du poste de responsable de la qualité ainsi qu'un dispositif formalisé de suppléance permettant de reprendre aisément les tâches assurées par la coordination qualité, afin de réduire la vulnérabilité liée à la centralisation actuelle et de garantir la pérennité du système qualité.
- 2 Diversifier les modalités de diffusion et de collecte des questionnaires afin d'améliorer les taux de participation et la représentativité des retours étudiant·es.
- 3 Formaliser les rôles, responsabilités et modalités de désignation des coordinateur·rices de section afin de renforcer la lisibilité organisationnelle et la continuité des missions.
- 4 Définir des modalités concernant l'évaluation des enseignements de façon à analyser les résultats de manière consolidée au niveau des formations.
- 5 Valoriser la messagerie institutionnelle en mettant en place une campagne de sensibilisation auprès des étudiants pour une meilleure utilisation de la plateforme.

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 L'établissement assure la pertinence des formations en mobilisant l'expertise professionnelle de ses enseignant·es et en s'appuyant sur des partenariats qui favorisent l'intégration des évolutions des pratiques. L'ancrage professionnel des enseignant·es constitue un élément distinctif et largement reconnu lors des entretiens. Le fait que la majorité des chargé·es de cours soient des praticien·nes en activité favorise une actualisation rapide des contenus et une connexion étroite avec les réalités du terrain. Le comité relève que cet ancrage contribue significativement à la pertinence des enseignements.
- 2 Les partenariats développés par les programmes — notamment en scénographie avec des institutions culturelles variées, en création d'intérieurs avec l'AINB, ou encore en stylisme via la valorisation des productions étudiantes — témoignent d'un écosystème professionnel riche et mobilisé. Les entretiens ont confirmé que ces collaborations permettent aux étudiant·es d'accéder régulièrement à des projets en conditions réelles, ce qui constitue un levier important d'acquisition de compétences professionnelles. On observe également une fidélisation significative des partenaires externes, qui s'illustrent par leur participation régulière aux jurys de l'épreuve intégrée (EI). Parmi eux, la collaboration avec le MAD – lieu d'accueil des présentations des EI du bachelier en stylisme – témoigne de l'implication durable de structures professionnelles dans l'accompagnement et l'évaluation des étudiant·es. Cette continuité renforce la crédibilité des jurys.
- 3 Les stages jouent un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des étudiant·es. Plusieurs lieux d'accueil entretiennent des relations durables avec l'établissement, signe d'une confiance mutuelle. Toutefois, l'absence de dispositif structuré de suivi des diplômé·es limite la capacité de l'établissement à objectiver l'adéquation entre la formation et les réalités professionnelles du secteur. Le comité encourage l'établissement à valoriser encore davantage l'impact de ces stages sur la trajectoire des diplômé·es. Elle pourrait être davantage exploitée et communiquée.
- 4 L'intégration d'ancien·nes étudiant·es au sein des équipes pédagogiques apparaît comme une bonne pratique et un excellent signal de reconnaissance et d'identification aux valeurs de l'établissement. Leur connaissance fine de la culture institutionnelle et leur proximité avec les étudiant·es apportent une réelle valeur ajoutée à l'ensemble de la communauté et constitue un indicateur supplémentaire de la qualité du lien entretenu par l'établissement avec les milieux professionnels. Le comité souligne que cette pratique renforce à la fois la crédibilité institutionnelle et la pertinence pédagogique des formations, et représente un point fort des Ateliers Saint-Luc.
- 5 En ce qui concerne les maître·sses de stage, ces dernier·ères disposent d'un espace formalisé pour exprimer leur retour sur les programmes via la grille d'évaluation qu'ils transmettent aux enseignant·es à l'issue des stages. Ce dispositif constitue un canal pertinent de rétroaction externe. Toutefois, le comité n'a pas pu vraiment évaluer si ces retours ont déjà généré des ajustements concrets dans les programmes.

Dimension 2.2 : Information et communication externe

- 6 La communication externe de l'établissement repose essentiellement sur l'implication volontaire des enseignant·es, en l'absence d'une cellule ou d'un poste dédié. Cette organisation, largement informelle, permet néanmoins de maintenir un ensemble de dispositifs actifs, mais elle demeure fortement dépendante de la motivation individuelle et des disponibilités de chacun·e. Le site internet constitue aujourd'hui l'outil principal de communication. Entièrement refondu lors de la fusion des établissements, il offre une information claire, structurée et régulièrement mise à jour. Le comité relève que cet outil, même si perfectible, est perçu comme performant par les enseignant·es et les étudiant·es, et qu'il joue un rôle déterminant dans la visibilité de l'établissement et de son offre de formation.
- 7 Les réseaux sociaux (pages institutionnelles et comptes Instagram propres aux sections) représentent un canal complémentaire mais dont l'impact peut être limité par l'hétérogénéité de son animation, celle-ci dépendant de la bonne volonté des enseignant·es. Cette situation pourrait réduire la qualité des publications qui varient sensiblement d'une section à l'autre, en raison de l'absence de ressources dédiées.
- 8 L'organisation annuelle d'une séance d'information constitue un dispositif bien établi, fortement apprécié grâce à l'implication conjointe des coordinateur·rices, de l'équipe administrative et des étudiant·es ce qui contribue à maintenir une visibilité satisfaisante malgré des moyens limités.
- 9 Le comité considère que la mise en place progressive d'un réseau d'alumni, même reposant sur des dispositifs légers et adaptés aux ressources disponibles (collecte volontaire de contacts, newsletter, page dédiée, rencontres annuelles), permettrait de consolider une dynamique déjà existante. Une telle démarche renforcerait l'identité collective de l'établissement, soutiendrait sa communication externe et favoriserait un ancrage plus durable dans les secteurs artistiques et culturels.

RECOMMANDATIONS

- 1 Envisager, à moyen terme et dans la mesure de ses moyens, le développement d'un réseau officiel d'alumni, afin d'exploiter davantage le potentiel que représentent ses ancien·nes étudiant·es pour la visibilité, les partenariats et la continuité pédagogique. Cela permettrait également de disposer d'indicateurs objectivés sur l'insertion et d'alimenter l'amélioration continue du programme.
- 2 Documenter systématiquement l'utilisation des retours des maître·sses de stage, notamment en explicitant les modifications apportées aux programmes lorsqu'il y a lieu.

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

- 3 L'établissement dispose d'un cadre institutionnel structuré pour la définition, la communication et l'évaluation des acquis d'apprentissage via les contrats pédagogiques. Ceux-ci apportent un socle commun garantissant la cohérence des finalités particulières, des capacités préalables, des acquis d'apprentissage visés, des modalités d'évaluation et des critères de réussite. Ce cadre constitue un élément central de l'architecture académique de l'établissement.
- 4 Le comité observe toutefois que la structuration des acquis d'apprentissage au niveau de l'unité d'enseignement – et non par activité d'enseignement – introduit une complexité supplémentaire pour les équipes. L'absence d'un rôle formel de coordination pédagogique dans les sections limite la structuration du travail entre les UE, ce qui ne permet pas de garantir pleinement la cohérence et la couverture de l'ensemble des acquis visés. La déclinaison des acquis en sous-critères par les enseignant·es constitue une réponse pragmatique à cette exigence, permettant de rendre les grilles d'évaluation plus opérationnelles et plus lisibles, tout en facilitant l'évaluation critériée. Néanmoins, cette déclinaison reste dépendante des pratiques individuelles et mériterait une plus grande harmonisation institutionnelle.
- 5 Dans ce contexte, les contrats pédagogiques apparaissent comme un outil fondamental. Il joue un rôle déterminant dans l'articulation entre les exigences institutionnelles, les pratiques pédagogiques et la compréhension des étudiant·es. Ces dernier·ères y trouvent un cadre clair leur permettant de comprendre les attentes liées à l'UE, tandis que les enseignant·es disposent d'un document structurant favorisant l'alignement pédagogique. Si certains contrats n'étaient auparavant pas systématiquement communiqués en amont des cours – particulièrement pour les ateliers 2 et 3 du bachelier en stylisme –, la situation semble s'être améliorée récemment. Le comité relève positivement cette évolution et encourage les sections à poursuivre leurs efforts afin de garantir une diffusion systématique et anticipée de ces documents à l'ensemble des étudiant·es.
- 6 Le comité relève que la généralisation de la suite Google constitue une opportunité importante pour stabiliser et uniformiser cette diffusion, en assurant un accès systématique et centralisé pour tous les étudiant·es.
- 7 Le rôle de coordination de section constitue également un élément structurant. Leur travail de supervision, conduit lors des réunions annuelles et de mi-parcours, permet de vérifier la cohérence des évaluations et la couverture effective des acquis d'apprentissage. Toutefois le rôle de coordination de section varie sensiblement selon les programmes, avec une portée plus pédagogique en scénographie et une implication plus limitée dans les deux autres bacheliers, ce qui pourrait engendrer une cohérence inégale dans le suivi des évaluations et des acquis d'apprentissage. Le comité observe que ce fonctionnement repose fortement sur l'engagement individuel des personnes en place. En l'absence de formalisation explicite des rôles, des

périmètres de responsabilité et des mécanismes de suppléance, ce modèle présente un risque de fragilisation en cas de départ, d'absence prolongée ou de surcharge. Ce suivi gagnerait à être davantage formalisé et intégré dans un cycle continu de régulation pédagogique, afin de renforcer la cohérence institutionnelle entre les sections et les équipes.

- 8 In fine il semble qu'il n'existe pas encore de réflexion aboutie sur la marge d'autonomie des 20 % affectés à l'approfondissement des unités d'enseignement. Même si cette marge est laissée à la discrétion de chaque enseignant·e, une possibilité pour l'établissement d'exploiter cette autonomie pour adapter les contenus pourrait se révéler être une opportunité. Actuellement, les 20 % semblent plutôt être utilisés pour la prise en compte des nouvelles activités.

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

- 9 Le comité observe que l'établissement déploie un ensemble de dispositifs pédagogiques riches, mais dont la cohérence et l'équité reposent encore largement sur l'engagement individuel des enseignant·es, déjà soumis à une charge de travail importante. L'usage de l'intelligence artificielle en est une illustration notable : chaque enseignant·e semble fixer ses propres règles, ce qui crée des pratiques hétérogènes, une lisibilité insuffisante pour les étudiant·es et un risque pour l'intégrité académique. Si cette souplesse permet des expérimentations locales, elle pourrait à terme engendrer une inégalité de traitement et une difficulté à garantir une évaluation équitable.
- 10 Le dispositif de stages constitue un autre point d'attention. Bien que trois stages soient prévus dans chaque cursus, les durées relativement courtes — en particulier le stage de première année — compliquent la recherche de lieux d'accueil et réduisent parfois l'immersion professionnelle. Le réseau de stages reste encore limité et dépend fortement des initiatives individuelles. Le comité relève toutefois que les soirées d'information précédant les stages constituent une pratique particulièrement pertinente : les présentations réalisées par d'ancien·nes stagiaires apportent un éclairage concret sur les attentes, facilitent la compréhension des objectifs, réduisent l'anxiété associée au premier contact avec le monde professionnel et créent une dynamique d'entraide très appréciée. L'encadrement individuel assuré par l'enseignante responsable du stage de première année constitue également une bonne pratique, même si elle demeure fragile tant qu'elle repose sur un investissement personnel et non sur un dispositif institutionnalisé.
- 11 Les ateliers verticaux, qui rassemblent chaque année pendant une semaine les étudiant·es des différentes sections avec pour objectif de favoriser la perméabilité des savoirs et le travail collaboratif, représentent une initiative pédagogique ambitieuse, favorisant la transversalité, le travail interdisciplinaire et la cohésion entre programmes. Toutefois, la qualité de cette expérience semble variable selon les sections, reflétant une préparation parfois inégale, une rotation fluctuante des enseignant·es. Cette variabilité pourrait limiter l'impact réel de l'initiative, alors qu'elle pourrait constituer un levier fortement structurant. De manière similaire, les sorties culturelles et les activités extramuros démontrent la motivation des équipes et leur souci d'ouvrir les étudiant·es au tissu artistique et professionnel, mais elles sont rendues difficiles par l'organisation en cours du soir et ne bénéficient pas d'un cadre systématisé.
- 12 Le comité constate également une grande diversité dans les méthodes pédagogiques : projets, ateliers, classes inversées, travail à distance ou workshops. Cette diversité

répond utilement à l'hétérogénéité du public adulte et contribue à maintenir la motivation.

- 13 La capacité réflexive des étudiant·es est développée au travers de plusieurs activités, telles que la tenue de carnets de bord, l'autoévaluation, les critiques collectives, la verbalisation des intentions de projet. Un portfolio synthétisant le parcours d'apprentissage de l'étudiant·e, son travail réflexif complété par une mise en valeur d'une documentation riche et variée mais aussi de qualité sur les plans méthodologique et artistique représente un atout essentiel pour le démarchage sur le marché de l'emploi.
- 14 En matière d'adéquation des formations avec les réalités professionnelles, le comité relève un manque dans le développement des compétences transversales indispensables à l'exercice du travail artistique ou indépendant, en particulier dans des secteurs caractérisés par une forte tension concurrentielle du marché de l'emploi. Il y a des lacunes concernant des connaissances pourtant essentielles, telles que le statut d'indépendant, les appels à projets, les droits d'auteur, la gestion budgétaire ou encore les mécanismes de rémunération. Au regard des débouchés professionnels visés, ce manque constitue un enjeu critique susceptible de fragiliser l'insertion professionnelle des futur·es diplômé·es.

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

- 15 La modularité de l'enseignement pour adultes constitue un avantage évident pour un public en reprise d'études, souvent engagé professionnellement, et le comité reconnaît la pertinence de cette souplesse. Cependant, cette flexibilité pourrait aussi fragiliser la continuité pédagogique : allongements de parcours, reports d'UE et choix individualisés créent des trajectoires très diverses, qui ne s'articulent pas toujours aisément avec une pédagogie basée sur la transversalité et les projets. Même si les étudiant·es reçoivent en début d'UE les dates de remise de travaux, ce qui leur permet de s'organiser, les programmes et l'exigence des différents bacheliers rendent compliqué pour les étudiant·es de réussir leurs études en trois ans tout en menant une activité professionnelle de temps plein en journée. Malgré le contexte complexe, l'équilibre entre exigences institutionnelles, réalisme des charges de formation et besoins d'un public adulte, l'établissement semble à ce stade bien gérer la situation grâce à sa structuration et à l'engagement de sa communauté d'enseignant·es, personnels de direction et administratifs.
- 16 Le comité observe que, dans un contexte marqué par des exigences académiques élevées et des contraintes externes importantes, l'absence d'intégration systématique des ECTS dans les documents remis aux étudiant·es peut limiter la compréhension précise de la charge de travail attendue, particulièrement dans un enseignement modulaire où cette information est essentielle. Par ailleurs, certains cours ne semblent pas disposer d'un volume de périodes suffisant pour permettre l'acquisition complète des compétences visées — notamment en patronage en stylisme. Le comité estime que les coordinations pédagogiques constituent l'espace privilégié pour analyser ces écarts, ajuster le volume horaire ou clarifier les attentes, afin de renforcer la cohérence et la lisibilité du dispositif de formation.
- 17 Le comité estime qu'une réflexion sur la charge de travail des étudiant·es — particulièrement pour celles et ceux déjà fragilisés·es par des situations socio-économiques ou professionnelles exigeantes — serait pertinente. Adapter cette charge sans compromettre la qualité des enseignements constitue un défi important pour l'établissement. Dans cette perspective, analyser de manière systématique les

raisons des abandons et intégrer ces résultats dans l'ajustement des parcours et des dispositifs d'accompagnement renforcerait la pertinence et l'équité du cadre d'apprentissage.

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

- 18 Le comité constate que l'évaluation du niveau d'atteinte des acquis d'apprentissage s'appuie sur un dispositif structuré et transparent, en particulier grâce aux contrats pédagogiques qui détaillent les modalités d'évaluation, les échéances et les grilles critériées. Les étudiant·es reconnaissent que ces documents facilitent leur organisation et leur planification, ce qui constitue un point fort. L'établissement a également veillé à rappeler aux enseignant·es, lors de séances d'information institutionnelles, l'importance d'aligner les évaluations sur les capacités terminales définies dans les dossiers pédagogiques.
- 19 Dans les trois bacheliers, l'évaluation en atelier repose sur des critères explicités en amont et sur des retours réguliers permettant aux étudiant·es de comprendre leurs progrès.
- 20 En ce qui concerne le dispositif d'évaluation, celui-ci semble bien cadré ainsi les capacités terminales et seuil de réussites et degré de maîtrise sont définis dans les dossiers pédagogiques. Les méthodes d'évaluation et les grilles critériées dérivées sont référencées dans les contrats pédagogiques communiqués aux étudiant·es. Néanmoins un certain manque des pratiques de feedback ou de remédiation systématisée, malgré les efforts importants consentis par de nombreux enseignant·es semble exister.
- 21 En Création d'intérieurs, la cohérence entre les compétences visées et les modalités d'évaluation ainsi que l'articulation des compétences par niveau sont particulièrement bien structurées en particulier avec des UE traitant notamment les aspects législatifs et d'histoire de l'art. La mise en œuvre des acquis en situation réelle à travers les stages complète le dispositif pédagogique.
- 22 En Scénographie on relève très positivement l'attention portée par l'équipe pédagogique à l'équité et à la prise en compte des situations individuelles dans l'évaluation des étudiant·es. La volonté d'assurer des critères communs tout en permettant des cheminements singuliers témoigne d'une compréhension fine des réalités de l'enseignement artistique, où les parcours sont parfois très différenciés.
- 23 En Stylisme, les évaluations s'alignent strictement sur les acquis d'apprentissage et s'appuient sur des grilles critériées bien intégrées dans les contrats pédagogiques. Les étudiant·es bénéficient de fiches de synthèse individualisées et de retours réguliers, ce qui renforce la compréhension des attentes. La progression particulièrement exigeante du cursus, combinée à la réalisation de projets complexes, rend indispensable une gestion rigoureuse des échéances et du temps de travail.
- 24 In fine, plusieurs pratiques d'évaluation formative dans certains cours ont été observées et semblent être appréciées dans certaines unités d'enseignement, notamment l'usage de codes visuels comme les « feux de couleur » en atelier. Ces dispositifs sont perçus positivement par les étudiant·es, car ils leur permettent de situer leur progression, d'identifier leurs points d'amélioration et de planifier leurs parcours d'apprentissages de manière cohérente et structurée.

RECOMMANDATIONS

- 1 Engager une réflexion collective en vue d'élaborer une charte institutionnelle encadrant l'usage de l'intelligence artificielle. Une charte partagée permettrait de sécuriser les usages, d'assurer une cohérence pédagogique et de sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux enjeux liés à l'IA.
- 2 Organiser régulièrement des séances d'information en lien avec le monde du travail afin de renforcer la professionnalisation, d'éclairer les perspectives d'insertion et d'ancrer davantage la formation dans les pratiques actuelles du milieu artistique et créatif. Ce type d'initiative contribuerait à soutenir les projets des étudiant·es et à renforcer la pertinence globale des cursus de formation.
- 3 Améliorer et harmoniser la communication relative aux ECTS et à la charge de travail afin de garantir une compréhension cohérente des attentes et un meilleur équilibre du travail étudiant.
- 4 Renforcer l'accompagnement des étudiant·es dans la recherche de stages en structurant un réseau partenarial fiable et en mettant à disposition des outils facilitant l'identification de lieux adaptés.
- 5 Intégrer de manière systématique les contenus professionnels essentiels — notamment le statut d'artiste et les aspects juridiques — afin de préparer les étudiant·es aux réalités du secteur.
- 6 Développer au sein du corps enseignant une pratique de feedback régulière, documentée et constructive, en favorisant des méthodes structurées et partagées.
- 7 Clarifier les objectifs pédagogiques, améliorer l'organisation et renforcer l'évaluation des ateliers verticaux afin d'en augmenter la pertinence et l'efficacité.

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)

- 8 Le comité relève que l'établissement a mis en place une organisation rigoureuse et structurée de ses ressources humaines, permettant un encadrement de qualité pour les étudiant·es. La procédure d'accueil des enseignant·es par la direction adjointe et la coordination de section inclut une présentation du fonctionnement de l'enseignement pour adultes et l'accès immédiat à une documentation complète via le Drive, constitue une pratique professionnelle qui facilite la prise de fonction. Il apparaît que de nombreux enseignant·es engagé·es ne disposent pas, lors de leur entrée en fonction, d'un titre pédagogique formel (12 sur 51 dans les bacheliers en Arts appliqués) même si certain·es entreprennent ensuite une formation complémentaire. Parallèlement, plusieurs d'entre eux expriment un manque d'informations relatives aux spécificités de l'enseignement pour adultes. Toutefois, la plupart de ces enseignant·es sont issus du monde professionnel, ce qui constitue un véritable atout : leur expérience de la pratique garantit une forte adéquation entre les contenus enseignés et les exigences du secteur professionnel.
- 9 Les possibilités de formation continue offertes aux enseignant·es témoignent quant à elle d'une volonté institutionnelle d'amélioration continue. Les formations proposées via le SeGEC ou organisées en interne en réponse aux besoins exprimés constituent des leviers intéressants pour le développement professionnel. Les résultats de l'enquête 2024 indiquent que les enseignant·es s'investissent activement dans la formation, ce qui reflète un engagement de ces dernier·ères aux valeurs de l'institution.
- 10 L'établissement montre également une attention réelle à la répartition des charges d'enseignement, en adaptant dans la mesure du possible les effectifs dans les unités d'enseignement fortement fréquentées ou nécessitant un suivi renforcé. Le comité considère que cette pratique contribue à maintenir des conditions adéquates pour l'encadrement des étudiant·es, même si elle dépend de ressources humaines disponibles et peut être ponctuellement mise à l'épreuve lorsque les effectifs étudiant·es évoluent. Dans cette dynamique, le rôle des coordinations de section apparaît essentiel : leur position de relais entre la direction et les équipes favorise la circulation de l'information et la détection rapide de points d'attention. Le comité relève cependant que la centralité de leur rôle pourrait bénéficier d'un cadrage plus explicite (profil de fonction-cahier des charges), afin de garantir une équité de fonctionnement entre les sections.
- 11 Le comité salue également l'attention portée au bien-être des enseignant·es, à travers la désignation d'une conseillère en prévention, la réalisation d'enquêtes de satisfaction et l'implication du CPPT (comité pour la prévention et la protection du travail) dans l'amélioration des conditions de travail. Les mesures mises en place – notamment la création d'un groupe de travail pour l'accompagnement des retours après absence longue ou l'engagement d'une psychologue – témoignent d'une volonté claire de répondre aux risques psychosociaux et de soutenir le personnel.

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

- 12 Le comité constate que, si les étudiant·es et les enseignant·es se déclarent globalement satisfait·es des horaires de cours et de l'accessibilité générale de l'établissement, l'adéquation des ressources matérielles et des locaux apparaît comme un point d'attention significatif. Le matériel disponible, notamment le matériel informatique, est jugé insuffisant pour répondre pleinement aux besoins des formations artistiques et techniques proposées. Cette situation reflète les moyens limités dont dispose l'établissement, lequel reste dépendant de la solidarité des instituts de plein exercice appartenant au même pouvoir organisateur pour accéder à certains équipements ou espaces. Cette dépendance, bien que fonctionnelle à court terme, limite la capacité de l'école à garantir une autonomie matérielle et fragilise l'équité entre étudiant·es, particulièrement lorsque les besoins disciplinaires sont spécifiques ou exigeants.
- 13 Malgré les contraintes citées ci-dessus, l'établissement parvient à offrir des ressources complémentaires qui constituent des atouts appréciables. L'accès à la bibliothèque universitaire, BAIU, représente un soutien documentaire essentiel, tant pour les apprentissages théoriques que pour la construction de références artistiques et professionnelles. Le prêt de matériel informatique apparaît comme une mesure utile, bien que limitée en volume, permettant à certains étudiant·es de disposer d'outils nécessaires pour suivre les cours ou réaliser leurs projets. Le recours ponctuel aux locaux informatiques du secondaire illustre également une stratégie pragmatique d'optimisation des ressources, même si elle reste dépendante de disponibilités externes. Enfin, la présence d'une procure offrant des fournitures spécialisées constitue un avantage logistique.
- 14 Dans l'ensemble, le comité reconnaît la capacité de l'établissement à tirer parti de ressources externes et à construire des solutions alternatives malgré des moyens matériels contraints. Il considère toutefois que cette situation révèle un enjeu structurel : le manque de moyens propres réduit la marge d'évolution de l'établissement et peut compromettre, à terme, la qualité des apprentissages, en particulier dans des disciplines nécessitant un équipement technique à jour.
- 15 L'absence d'espaces de stockage sécurisé pour les étudiant·es, constitue une source d'inconfort et de stress. Cette situation est particulièrement problématique dans des formations artistiques où les productions matérielles représentent un volume important et nécessitent des conditions de conservation adéquates. Le comité estime que cette contrainte logistique pourrait nuire à terme à la qualité des conditions d'apprentissage et crée une inégalité de fait entre les étudiant·es selon leurs possibilités personnelles de transport ou de stockage de matériel.
- 16 Par ailleurs, le comité relève du manque de matériel mis à disposition des étudiant·es, en particulier dans le bachelier en Styliste où seules quelques machines à coudre, anciennes, sont disponibles. Cette limitation matérielle entrave la possibilité pour certains étudiant·es de pratiquer dans des conditions optimales et peut affecter la qualité de leurs productions.

Dimension 4.3 : Équité en termes d'accueil, de suivi et de soutien des étudiant·es

- 17 L'établissement accorde une attention réelle à l'équité de traitement et au soutien des étudiant·es, en tenant compte de la spécificité d'un public adulte aux parcours souvent complexes. Le rôle central joué par la référente « Parcours des étudiant·es » constitue un atout majeur : l'accompagnement individualisé qu'elle propose permet d'articuler de manière souple les acquis antérieurs, les contraintes personnelles et les possibilités offertes par la modularité de l'enseignement pour adultes. Le comité considère cet encadrement personnalisé comme particulièrement pertinent dans un contexte de reconversion professionnelle ou de reprise d'études, mais relève aussi qu'il repose largement sur une expertise individuelle, ce qui pourrait fragiliser sa pérennité si les besoins augmentent.
- 18 L'aide aux étudiant·es en difficulté présente plusieurs facettes : soutien financier via le service social, accompagnement administratif, écoute psychologique de première ligne. Toutefois, l'absence de subsides spécifiques pour l'enseignement pour adultes crée une dépendance structurelle à la solidarité entre instituts du même pouvoir organisateur et aux recettes internes. Le comité reconnaît les efforts notables réalisés malgré ces contraintes, mais observe que cette situation pourrait à terme limiter les marges de manœuvre pour répondre à l'ensemble des besoins des étudiant·es, en particulier dans les situations de précarité ou de fragilité psychologique.
- 19 Le suivi des abandons permet d'identifier rapidement les causes récurrentes : surcharge professionnelle, réorientation, difficultés d'accès à d'autres établissements ou encore présence d'un public plus jeune utilisant la formation comme période transitoire. Comme déjà relevé précédemment le comité encourage l'établissement à développer un suivi plus systématique des parcours interrompus afin de mieux comprendre les facteurs institutionnels qui pourraient être amendés.
- 20 Concernant l'enseignement inclusif, le comité relève avec satisfaction que l'établissement applique les prescriptions de la circulaire en vigueur et a mis en place une procédure claire de demande d'aménagements raisonnables. La présence d'une référente dédiée constitue un point fort, tout comme l'attention portée aux retours des étudiant·es bénéficiant de ces dispositifs. Le comité souligne l'attention portée aux situations sociales ou identitaires complexes (difficultés financières, violences, addictions, ...). L'établissement s'efforce d'être un lieu sûr et respectueux, et cet engagement est visible et apprécié.
- 21 De manière générale le comité constate également que le secrétariat fait preuve d'une grande disponibilité, offrant un soutien constant et personnalisé aux étudiant·es. Cette présence constitue une réelle valeur ajoutée pour l'accompagnement au quotidien et contribue à la qualité perçue du dispositif d'encadrement. Cette disponibilité se retrouve également au sein du corps enseignant, qui par son engagement se montre attentif aux questions et difficultés rencontrées par les étudiant·es, favorisant ainsi un climat d'apprentissage rassurant et propice à la réussite conforme aux valeurs institutionnelles.
- 22 Pour le bachelier en Stylisme, le comité relève néanmoins une montée en compétences qui s'opère à deux vitesses. Les cours de couture et de patronage ne permettent pas toujours aux étudiant·es dépourvu·es de connaissances préalables d'acquérir les bases nécessaires dans le temps imparti. Certain·es doivent alors se former en parallèle ou recourir à des couturier·ères externes, ce qui pourrait induire à terme à une inégalité d'accès à l'aide, particulièrement problématique pour les étudiant·es ne disposant pas des ressources financières nécessaires. Cette situation crée un risque d'iniquité et invite à repenser les modalités d'accompagnement ou de remédiation dans ces enseignements.
- 23 Le comité note également des besoins de renforcement dans certains cours techniques, tels que le DAO ou les cours de métrés. Ces unités d'enseignement,

dispensées sur un nombre limité de semaines, ne permettent pas toujours une mobilisation régulière des acquis, ce qui fragilise la consolidation des compétences visées. L'introduction de dispositifs de remédiation ou de réactivation des acquis apparaît opportune pour garantir un apprentissage durable.

- 24 Enfin, concernant les procédures de valorisation des acquis de l'expérience (VAE), le comité souhaite souligner positivement que l'établissement prend en compte non seulement le parcours académique antérieur, mais également le parcours professionnel.

Dimension 4.4 : Analyse des données nécessaires au pilotage du programme

- 25 La mise en place d'un double encodage des données quantitatives dans le logiciel ProSoc puis, plus récemment, dans SIEL constitue une avancée significative pour le pilotage des programmes. Ce dispositif offre en effet une base de données plus fiable, directement transmise à l'Administration, permettant d'obtenir une vue plus réaliste du profil des étudiant·es, des tendances d'inscription ou encore des taux de réussite. Cette capacité à objectiver la situation constitue un levier essentiel pour ajuster l'offre de formation, analyser l'efficacité des enseignements et alimenter un pilotage fondé sur des indicateurs concrets.
- 26 Le dispositif de collecte qualitative, tel que décrit dans la charte qualité, témoigne d'une volonté louable d'écouter la communauté étudiante et de croiser les sources. Les questionnaires en ligne de fin d'année et les retours issus des réunions de coordination ou des conseils d'étudiant·es permettent en effet d'obtenir une vision nuancée des besoins, attentes et expériences vécues. Cette collecte plurielle constitue un point fort, car elle permet de compléter les données chiffrées par une compréhension plus fine de la réalité pédagogique.
- 27 Au global, le dispositif mis en place démontre une volonté claire de professionnaliser la démarche qualité et d'ancrer la prise de décision sur des informations fiables et complémentaires.

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser un profil de fonction pour les coordinateur·rices de section, incluant responsabilités, périmètre d'action et modalités de désignation et de collaboration, afin de garantir l'équité entre sections et la continuité du pilotage pédagogique.
- 2 Renforcer et formaliser le dispositif d'accueil et de mentorat des nouveaux et nouvelles enseignant·es, en précisant les étapes clés et les attentes de la période d'intégration.
- 3 Élaborer un plan pluriannuel de renouvellement du matériel pédagogique, priorisé par sections et articulé avec des partenariats matériels ou logistiques.
- 4 Mettre en place des dispositifs institutionnels de remédiation ciblés (DAO, métrés, compétences techniques en stylisme), afin de réduire les inégalités entre étudiant·es et soutenir la progression des apprentissages.
- 5 Institutionnaliser et sécuriser la fonction de référent·e "Parcours des étudiant·es", en définissant ses missions, ses modalités de suivi et un mécanisme de suppléance.
- 6 Réaliser régulièrement une évaluation des dispositifs mis en place en matière de bien-être au travail incluant l'action de la conseillère en prévention, les mesures de soutien psychosocial et le rôle du CPPT afin d'en examiner l'efficacité, d'identifier les besoins

émergents et d'ajuster les actions de prévention en fonction de l'évolution des risques et des attentes du personnel.

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 L'établissement présente une démarche qualité structurée et évolutive, ancrée dans une culture institutionnelle déjà ancienne. Depuis 2012, les Ateliers Saint-Luc ont su capitaliser sur les recommandations des évaluations antérieures pour renforcer leurs pratiques, notamment grâce aux réunions de coordination qui soutiennent aujourd'hui l'ensemble des cursus et d'une bonne appropriation de la charte qualité.
- 2 Le choix de s'appuyer sur des organes existants — Conseil étudiant et réunions de coordination — pour assurer les fonctions d'un comité d'évaluation interne apparaît cohérent au regard des ressources limitées. Cette organisation permet de maintenir un suivi participatif et transversal tout en évitant une surcharge institutionnelle.
- 3 La méthodologie de collecte des données est solide : le questionnaire miroir 2024, mis en perspective avec les résultats de 2021, ainsi que la triangulation entre questionnaires, instances consultatives et entretiens entre la coordination qualité et des membres du personnel, montrent une volonté de disposer d'une vision complète et longitudinale pertinente. Cette approche, bien alignée avec les principes de l'amélioration continue, constitue un point fort. L'ensemble de ces éléments montre une institution engagée, consciente de ses forces et de ses contraintes, et cherchant à consolider son pilotage malgré des ressources restreintes.

Dimension 5.2 : Analyse SWOT

- 4 L'analyse SWOT élaborée par l'établissement s'inscrit en pleine cohérence avec les constats du comité des expert·es, qui souligne la transparence et la rigueur ayant guidé cette démarche. L'établissement opère une distinction précise entre les éléments relevant de son cadre institutionnel et ceux liés à son fonctionnement propre, ce qui témoigne d'une lecture mature et structurée de sa situation. Les forces et les faiblesses sont présentées avec une pondération adéquate, mobilisant un regard analytique à la fois lucide et constructif, en adéquation avec les standards attendus dans ce type d'exercice.
- 5 La démarche qualité confirmée par l'adoption d'une Charte qualité institutionnelle et par une coordination qualité stable constitue un autre point fort majeur. L'institution dispose aujourd'hui d'une expérience réelle en autoévaluation, capitalisée depuis plus d'une décennie. Les outils développés — enquêtes, réunions mensuelles, espaces numériques partagés — témoignent d'une volonté affirmée d'assurer traçabilité, transparence et participation. Les opportunités identifiées, telles que le renforcement de la communication autour des démarches qualité ou l'exploitation plus systématique des données, s'inscrivent dans une logique constructive et tout à fait cohérente avec le stade de maturité atteint.
- 6 L'analyse identifie également des défis structurels, principalement liés aux ressources humaines et matérielles : enveloppe budgétaire contrainte, charge de travail élevée

des coordinateur·rices, mobilisation inégale des enseignant·es ou hétérogénéité des pratiques pédagogiques. Ces éléments ne remettent pas en cause la pertinence des processus, mais soulignent des zones où un renforcement ou une rationalisation serait souhaitable.

Dimension 5.3 : Plan d'action et suivi

- 7 L'analyse du plan d'action fait apparaître plusieurs éléments importants quant à son suivi et à sa diffusion. Le comité souligne que, malgré la volonté institutionnelle de structurer et de piloter les actions d'amélioration, le suivi opérationnel peut parfois s'avérer complexe. La coordination qualité, dont la charge de travail est déjà importante, ne dispose pas toujours du temps nécessaire pour assurer un monitoring systématique de l'ensemble des actions prévues. Ce constat ne remet pas en cause l'engagement des acteur·rices, mais met en lumière la nécessité d'un dispositif de suivi plus soutenable ou mieux réparti.
- 8 Par ailleurs, la communication du plan d'action apparaît partiellement formalisée. Si certaines parties prenantes — notamment le Conseil des étudiant·es et les équipes réunies lors des coordinations — sont informées des avancées, le comité observe que la diffusion auprès des autres acteur·rices pourrait être clarifiée et renforcée. Une communication plus systématique contribuerait à renforcer l'appropriation collective du plan d'action et à consolider la dynamique d'amélioration continue déjà bien engagée au sein de l'établissement.
- 9 In fine, le comité estime que le plan d'action présenté s'inscrit dans une planification temporelle cohérente et réaliste. Ce document offre une structuration claire des priorités et témoigne d'une volonté affirmée de pilotage.

RECOMMANDATIONS

- 1 Formaliser des moments dédiés au partage du suivi du plan d'action, par exemple via un point « qualité » en réunion, afin d'assurer une communication régulière et une meilleure appropriation collective.
- 2 Prioriser et clarifier les missions de la coordination pédagogique et qualité, en répartissant certaines tâches essentielles pour en garantir la faisabilité opérationnelle.
- 3 Mettre en place des moments de communication formalisés consacrés au suivi du plan d'action, afin d'assurer une information régulière et systématique de l'ensemble des parties prenantes.

Conclusion

L'évaluation met en évidence un établissement reposant sur un socle institutionnel solide, doté d'une gouvernance lisible et de mécanismes de coordination qui fonctionnent de manière cohérente. Les Ateliers Saint-Luc bénéficient d'une culture qualité bien installée, soutenue par des dispositifs formels — réunions de coordination, Conseil des étudiant·es, enquêtes — qui assurent une circulation de l'information et une implication tangible des acteur·rices, malgré des ressources humaines limitées.

Sur le plan pédagogique, les trois bacheliers s'appuient sur un cadre institutionnel robuste (dossiers pédagogiques, capacités terminales, contrats pédagogiques) et sur une organisation des apprentissages combinant théorie, pratique, atelier et immersion professionnelle. L'ancrage professionnel fort des équipes contribue à la pertinence et à l'actualisation continue des contenus. L'établissement identifie clairement les enjeux à consolider : harmonisation des pratiques pédagogiques, structuration accrue de l'accompagnement, meilleure lisibilité des parcours et intégration systématique des ECTS. Ces éléments sont déjà intégrés dans les réflexions en cours, attestant d'une démarche d'amélioration continue active.

Les processus de support sont globalement bien structurés, qu'il s'agisse de l'organisation administrative, de la gestion documentaire ou de l'accompagnement psychosocial. Les limites matérielles, réelles et documentées, sont analysées avec transparence et replacées dans un contexte budgétaire contraint, ce qui renforce la crédibilité de l'autoévaluation.

La démarche qualité présente un haut degré de maturité : la stabilisation des outils, l'existence d'une Charte qualité, la continuité de la coordination et la triangulation régulière des données constituent des atouts significatifs. Le suivi du plan d'action et l'hétérogénéité d'implication des acteurs représentent des défis reconnus, pour lesquels l'établissement formule déjà des pistes réalistes d'amélioration. Sa pérennité dépendra toutefois de la capacité à formaliser davantage les dispositifs, à prioriser les actions structurantes et à sécuriser les fonctions clés afin de garantir la continuité et l'équité du programme.

Le comité souhaite souligner la grande qualité du rapport d'autoévaluation, remarquable par sa rigueur, sa transparence et sa capacité à articuler données quantitatives, analyses qualitatives et retours d'expérience. Les entretiens ont confirmé l'alignement entre les propos, les pratiques et les documents analysés, témoignant d'une forte cohérence institutionnelle.

L'évolution du public en enseignement pour adultes, marqué par un rajeunissement récent, constitue un enjeu pédagogique important. Les observations relatives à l'assiduité, à l'engagement, à la posture réflexive ou à l'autonomie rejoignent des tendances observées dans d'autres établissements accueillant des publics en transition. Le comité estime nécessaire de structurer une réflexion institutionnelle visant à clarifier les attentes, renforcer les dispositifs d'accompagnement et assurer la cohérence des réponses pédagogiques. Ce défi représente également une opportunité pour ajuster les pratiques, diversifier les approches et consolider un cadre d'apprentissage exigeant et adapté aux formations artistiques.

Au terme de l'analyse, le comité considère que les Ateliers Saint-Luc disposent d'une base institutionnelle solide, d'équipes engagées et de mécanismes pertinents leur permettant de poursuivre sereinement une dynamique d'amélioration continue.

Annexe : Planning de visite

Jour 1

Heure de début	Heure de fin	Entretien	Participant·es
12:30	14:00	Réunion de travail et consultation de documents	
14:00	14:45	Présentation de la vision stratégique de l'établissement et de la démarche qualité par les autorités académiques et les responsables de la démarche qualité	3 personnes
14:45	15:00	Débriefing de l'entretien	
15:00	15:30	Rencontre avec le personnel administratif et technique et ouvrier	1 personne
15:30	15:45	Débriefing de l'entretien	
15:45	16:15	Visite des infrastructures	
16:15	16:25	Débriefing de l'entretien	
16:25	17:15	Rencontre avec des membres du personnel enseignant	8 personnes
17:15	17:25	Débriefing de l'entretien	
17:25	18:15	Rencontre avec les étudiant·es (sauf dernière année)	8 personnes
18:15	18:25	Débriefing de l'entretien	
18:25	19:15	Rencontre avec les étudiant·es diplômé·es	4 personnes
19:15	20:00	Diner de travail	
20:00	20:50	Rencontre avec des représentant·es du monde professionnel	1 personne

Jour 2

Heure de début	Heure de fin	Entretien	Participant·es
11:00	11:30	Débriefing et consultation de documents	
11:30	12:20	Rencontre avec des étudiant·es (stage et épreuve intégrée)	3 personnes
12:20	13:05	Déjeuner de travail	
13:05	13:55	Rencontre avec le personnel enseignant (stage et épreuve intégrée)	3 personnes
13:55	14:05	Débriefing de l'entretien	

14:05	14:35	Rencontre avec le personnel chargé de missions transversales (relations internationales, cellule d'appui pédagogique, aide à la réussite, e-learning, VAE, etc.)	2 personnes
14:35	14:45	Débriefing de l'entretien	
14:45	15:15	Rencontre avec le(s) coordonnateur·rice(s) de l'autoévaluation	3 personnes
15:15	15 :30	Débriefing de l'entretien	
15 :30	16 :00	Rencontre avec la direction	1 personne
16:00	18 :50	Débriefing et préparation de la restitution orale	
18 :50	19 :20	Restitution orale	

Droit de réponse de l'établissement

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